

## 協働性につながる保育の語り合いに関する研究

ー職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係に焦点を当ててー

人間発達教育専攻

幼年教育コース

M13017I

中山みき子

**問題と目的** 近年、保育ニーズの多様化、複雑化に伴い、保育者の専門性の向上及び保育の質の向上が重要な課題とされている。研修等が必要であると考えられるが、保育現場では職場内研修の機会が確保されにくい状況となっていることが推測される。

職場内コミュニケーションの機会の減少は、共通理解の図りにくさ、協働性の構築されにくさなどにも導かれ得る。このような状況の中で、保育の専門性や質を組織的に高めていくために着目されているのは、組織としての専門性の向上である。

本研究において、「組織全体の保育の質や専門性を高めていくために、保育者同士が各々の違いを尊重しながら、相互の信頼関係を強め、協力し合える開かれた関係をつくり出し、組織として高いモチベーションを共有した職員の集まりとなる関係性」を協働性とする。協働性につながる保育者の語り合いについて、日常の保育の語り合いも本研究の視野に入れ、フォーマルな対話、インフォーマルな対話の両側面を多角的に捉えることとする。

本研究では、保育実践の内的要因として、保育者効力感の概念を用いる。「他の職員との協働関係を構築できる信念」に焦点を当てた「協働的保育者効力感」及び、協力を通じて問題を解決し、改善することができるという集団の効力の感覚である「保育者集団効力感」を「組織を視野に入れた視点」として捉え、「保育者個人に焦点を当てた視点」との双方から検討する。

研究目的は、職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係について検証していくこととする。

**方法** 調査対象：兵庫県内の幼稚園・保育所・幼保一体化園（就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設）・認定こども園に勤務する保育者（施設長

を除く）338名である。調査時期：2014年10月～11月に行った。手続き：事前に承諾を得られた施設及び個人に、質問紙の郵送及び直接配布を行い、一部については、施設長に各施設への配布を依頼した。無記名自記式にて郵送により回収を行った。施設については、同封した個別封筒（各自厳封）に投入後、施設毎に所定の封筒にまとめてもらうよう求めた。配布施設のうち一部については、施設長に質問紙の回収してもらった。回答が得られたのは、合計297名（回収率87.9%）であった。調査内容：質問紙の構成は、①個人的保育者効力感尺度（6項目）、②協働的保育者効力感尺度（5項目）、③保育者集団効力感尺度（8項目）、④仕事意欲尺度（8項目）、⑤フォーマルな対話頻度（対話対象を「全職員」、「4～6人程度」、「2、3人」、「上司」とする4項目）、⑥フォーマルな対話充実度尺度（15項目）、⑦インフォーマルな対話頻度（対話対象を「同僚」、「上司」とする2項目）、⑧インフォーマルな対話充実度尺度（対話対象を「同僚」、「上司」とする各10項目）であり、回答方法は、①～④、⑥、⑧については、6段階評定を用いた。⑤、⑦については、7段階評定を用いた。その他、フェイスシートとして、所属、性別、年齢、保育経験年数等の記入を求めた。

**結果と考察** キャリア群ごとに保育者効力感を高めるための職場内コミュニケーションのあり方について考察を行った。3群（初任者群、中堅群、熟練群）の共通点は、以下の5点である。①「フォーマルな対話充実度」と「保育者集団効力感」との関連性は強い。②「フォーマルな対話充実度」の「意義ある語り合い」及び「語り合いにおけるサポート」と「協働的保育者効力感」とは関連がある。③全職員の「フォーマルな対話頻度」の多さは、「保育者効力感」の高さとは、ほ

と関連がない。④「インフォーマルな対話頻度(上司)」と「協働的保育者効力感」とは関連がある。⑤「インフォーマルな対話充実度(同僚・上司)」と「保育者集団効力感」とは関連がある。

3群に共通して示されたことは、フォーマルな対話の充実度が組織を視野に入れた保育者効力感と関連していることである。全職員のフォーマルな対話の頻度は、保育者効力感と関連しておらず、対話対象を全職員としなくとも、対話の充実度(互いに発言しやすい雰囲気、支え合い、考えが広がる内容など)を高めていくことが重要である。また、フォーマルな対話だけでなく、インフォーマルな対話の頻度や充実度が要因となり、組織の一員としての保育者効力感に影響するものがあることも3群に共通している。

キャリア群ごとの特徴としては、初任者群の組織を視野に入れた視点では、①「フォーマルな対話充実度」と「協働的保育者効力感」との関連性が、他群よりも強いことである。②「協働的保育者効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因が、他群と比較して多いことである。個人に焦点を当てた視点では、①「個人的保育者効力感」について、初任者群は、職場内コミュニケーションのあり方との関連性が比較的強いものが多いことである。特に保育経験年数の少ない保育者にとって「保育者効力感」を高めるためには、「フォーマルな対話充実度」が重要な要素であることが明らかとなった。②少人数での「フォーマルな対話頻度」が「個人的保育者効力感」と関連していることである。経験年数が少ない保育者の効力感を高めるためには、フォーマルな対話の場を少人数で編成するなど配慮が必要であることが考えられる。

中堅群の特徴として、組織を視野に入れた視点では、①「保育者集団効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因が他群よりも多いことである。②「同僚とのインフォーマルな対話頻度」と、「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」が関連していることである。個人に焦点を当てた視点では、保

育者効力感に関連する職場内コミュニケーションの要因はほとんどない。

熟練群の特徴として、組織を視野に入れた視点では、①職場内コミュニケーションが関連する保育者効力感とは、「保育者集団効力感」に偏っており、他の保育者効力感とは、ほとんど関連がないことである。②「小グループによる対話頻度(フォーマル)」と「保育者集団効力感」とが関連している。③「同僚との対話充実度」が「保育者集団効力感」に影響を及ぼすと言えるが、頻度は無関係であり、知覚されたサポートの重要性がうかがえる。

「協働的保育者効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因はほとんどないが、「上司とのインフォーマルな対話頻度」は影響するものとして、重要な要因である。

全体のまとめとして、職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係は、キャリア群によって異なることが明らかとなった。保育経験年数すなわち保育者の発達段階に合わせた職場内コミュニケーションのあり方を検討する必要があることも示された。

以上を踏まえて、協働性につながる保育者の語り合いについて必要な点は、以下のとおりである。①園の実態などに合わせて、職場内コミュニケーションのあり方を選択、実行、見直しを行うことである。②保育のキャリアに焦点を当て、協働的保育者効力感や保育者集団効力感が高められやすいコミュニケーションのあり方を工夫することである。保育者効力感に効果をもたらす職場内コミュニケーションは、フォーマルな対話だけでもなければ、インフォーマルな対話でもない。一つの方法だけに固執せず、生かせるであろう職場内コミュニケーションのあり方を再検討、実行し、協働性につながる保育者の効力感を高めていくことが望まれる。

主任指導教員 横川和章

指導教員 横川和章

## 協働性につながる保育の語り合いに関する研究

—職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係に焦点を当てて—

人間発達教育専攻

幼年教育コース

M13017I

中山みき子

**問題と目的** 近年、保育ニーズの多様化、複雑化に伴い、保育者の専門性の向上及び保育の質の向上が重要な課題とされている。研修等が必要であると考えられるが、保育現場では職場内研修の機会が確保されにくい状況となっていることが推測される。

職場内コミュニケーションの機会の減少は、共通理解の図りにくさ、協働性の構築されにくさなどにも導かれ得る。このような状況の中で、保育の専門性や質を組織的に高めていくために着目されているのは、組織としての専門性の向上である。

本研究において、「組織全体の保育の質や専門性を高めていくために、保育者同士が各々の違いを尊重しながら、相互の信頼関係を強め、協力し合える開かれた関係をつくり出し、組織として高いモチベーションを共有した職員の集まりとなる関係性」を協働性とする。協働性につながる保育者の語り合いについて、日常の保育の語り合いも本研究の視野に入れ、フォーマルな対話、インフォーマルな対話の両側面を多角的に捉えることとする。

本研究では、保育実践の内的要因として、保育者効力感の概念を用いる。「他の職員との協働関係を構築できる信念」に焦点を当てた「協働的保育者効力感」及び、協力を通じて問題を解決し、改善することができるという集団の効力の感覚である「保育者集団効力感」を「組織を視野に入れた視点」として捉え、「保育者個人に焦点を当てた視点」との双方から検討する。

研究目的は、職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係について検証していくこととする。

**方法** 調査対象：兵庫県内の幼稚園・保育所・幼保一体化園（就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設）・認定こども園に勤務する保育者（施設長

を除く）338名である。調査時期：2014年10月～11月に行った。手続き：事前に承諾を得られた施設及び個人に、質問紙の郵送及び直接配布を行い、一部については、施設長に各施設への配布を依頼した。無記名自記式にて郵送により回収を行った。施設については、同封した個別封筒（各自厳封）に投入後、施設毎に所定の封筒にまとめてもらうよう求めた。配布施設のうち一部については、施設長に質問紙の回収してもらった。回答が得られたのは、合計297名（回収率87.9%）であった。調査内容：質問紙の構成は、①個人的保育者効力感尺度（6項目）、②協働的保育者効力感尺度（5項目）、③保育者集団効力感尺度（8項目）、④仕事意欲尺度（8項目）、⑤フォーマルな対話頻度（対話対象を「全職員」、「4～6人程度」、「2、3人」、「上司」とする4項目）、⑥フォーマルな対話充実度尺度（15項目）、⑦インフォーマルな対話頻度（対話対象を「同僚」、「上司」とする2項目）、⑧インフォーマルな対話充実度尺度（対話対象を「同僚」、「上司」とする各10項目）であり、回答方法は、①～④、⑥、⑧については、6段階評定を用いた。⑤、⑦については、7段階評定を用いた。その他、フェイスシートとして、所属、性別、年齢、保育経験年数等の記入を求めた。

**結果と考察** キャリア群ごとに保育者効力感を高めるための職場内コミュニケーションのあり方について考察を行った。3群（初任者群、中堅群、熟練群）の共通点は、以下の5点である。①「フォーマルな対話充実度」と「保育者集団効力感」との関連性は強い。②「フォーマルな対話充実度」の「意義ある語り合い」及び「語り合いにおけるサポート」と「協働的保育者効力感」とは関連がある。③全職員の「フォーマルな対話頻度」の多さは、「保育者効力感」の高さとは、ほ

ほとんど関連がない。④「インフォーマルな対話頻度(上司)」と「協働的保育者効力感」とは関連がある。⑤「インフォーマルな対話充実度(同僚・上司)」と「保育者集団効力感」とは関連がある。

3群に共通して示されたことは、フォーマルな対話の充実度が組織を視野に入れた保育者効力感と関連していることである。全職員のフォーマルな対話の頻度は、保育者効力感と関連しておらず、対話対象を全職員としなくとも、対話の充実度(互いに発言しやすい雰囲気、支え合い、考えが広がる内容など)を高めていくことが重要である。また、フォーマルな対話だけでなく、インフォーマルな対話の頻度や充実度が要因となり、組織の一員としての保育者効力感に影響するものがあることも3群に共通している。

キャリア群ごとの特徴としては、初任者群の組織を視野に入れた視点では、①「フォーマルな対話充実度」と「協働的保育者効力感」との関連性が、他群よりも強いことである。②「協働的保育者効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因が、他群と比較して多いことである。個人に焦点を当てた視点では、①「個人的保育者効力感」について、初任者群は、職場内コミュニケーションのあり方との関連性が比較的強いものが多いことである。特に保育経験年数の少ない保育者にとって「保育者効力感」を高めるためには、「フォーマルな対話充実度」が重要な要素であることが明らかとなった。②少人数での「フォーマルな対話頻度」が「個人的保育者効力感」と関連していることである。経験年数が少ない保育者の効力感を高めるためには、フォーマルな対話の場を少人数で編成するなど配慮が必要であることが考えられる。

中堅群の特徴として、組織を視野に入れた視点では、①「保育者集団効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因が他群よりも多いことである。②「同僚とのインフォーマルな対話頻度」と、「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」が関連していることである。個人に焦点を当てた視点では、保

育者効力感に関連する職場内コミュニケーションの要因はほとんどない。

熟練群の特徴として、組織を視野に入れた視点では、①職場内コミュニケーションが関連する保育者効力感とは、「保育者集団効力感」に偏っており、他の保育者効力感とは、ほとんど関連がないことである。②「小グループによる対話頻度(フォーマル)」と「保育者集団効力感」とが関連している。③「同僚との対話充実度」が「保育者集団効力感」に影響を及ぼすと言えるが、頻度は無関係であり、知覚されたサポートの重要性がうかがえる。

「協働的保育者効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因はほとんどないが、「上司とのインフォーマルな対話頻度」は影響するものとして、重要な要因である。

全体のまとめとして、職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係は、キャリア群によって異なることが明らかとなった。保育経験年数すなわち保育者の発達段階に合わせた職場内コミュニケーションのあり方を検討する必要があることも示された。

以上を踏まえて、協働性につながる保育者の語り合いについて必要な点は、以下のとおりである。①園の実態などに合わせて、職場内コミュニケーションのあり方を選択、実行、見直しを行うことである。②保育のキャリアに焦点を当て、協働的保育者効力感や保育者集団効力感が高められやすいコミュニケーションのあり方を工夫することである。保育者効力感に効果をもたらす職場内コミュニケーションは、フォーマルな対話だけでもなければ、インフォーマルな対話だけでもない。一つの方法だけに固執せず、生かせるであろう職場内コミュニケーションのあり方を再検討、実行し、協働性につながる保育者の効力感を高めていくことが望まれる。

主任指導教員 横川和章

指導教員 横川和章



平成 27 年度 学位論文

協働性につながる保育の語り合いに関する研究  
ー職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係に焦点を当ててー

兵庫教育大学大学院修士課程  
人間発達教育専攻  
幼年教育コース

中山みき子  
M13017I

## 目 次

### 問題と目的

1. 問題の背景	1
2. 保育実践の内的要因としての「保育者効力感」	2
3. 職場内コミュニケーション	5
4. 保育経験と保育者効力感・職場内コミュニケーション	8
5. 目的	8

方法	10
----	----

### 結果と考察

1. 対象者の属性	13
2. 保育者効力感・仕事意欲	14
3. 職場内コミュニケーション	16
4. キャリア別の分析	19
5. 保育者効力感と仕事意欲の関係	29

### 総合考察

1. 結果のまとめ	30
2. 3群の共通点	34
3. キャリア群ごとの特徴	34
4. 全体のまとめ	37
5. 今後の課題	38

引用文献	39
------	----

巻末資料	41
------	----

## 問題と目的

### 1. 問題の背景

近年、保育ニーズの多様化、複雑化に伴い、保育者の専門性の向上及び保育の質の向上が重要な課題とされている。保育の専門性や質向上のために、研修や自己研鑽などが必要であると考えられるが、実際、保育所、幼稚園の多くが、保育者の質の維持・向上を課題としているにも関わらず、職場内研修の実施頻度は低下しており（ベネッセ次世代育成研究所,2012）、職場内研修の機会が確保されにくい状況となっていることが推測される。厚生労働省（2008）の『保育所保育指針解説書』によると、「保育所の専門性は、組織の理念や方針等の共通理解、個人の主体性や意欲、職員間の信頼関係と協働性、評価や研修等の計画的な実施などの要素によって向上する」と述べられているが、職場内研修の機会の減少は、職場内コミュニケーションの機会の減少にもなり、手立てがなければ、共通理解が図りにくくなることや協働性の構築がなされにくくなることが考えられ、専門性の向上の妨げとなる。

本研究では、保育の専門性や質の向上につながるであろう職場における「保育の語り合い」に焦点を当て、職場内研修だけでなく、日常のコミュニケーションも含めて、職場内コミュニケーションを包括的・多角的に捉えていくこととする。職場内研修などにおける保育の語り合いのあり方や質などと共に、日常の保育の語り合いのあり方も共通理解や協働性につながるものであると考えられるからである。

保育の専門性や質を高めていく上で、着目されているのは、保育者個人の専門性だけでなく、組織としての専門性の向上である。香曾我部（2011）は、保育者論において語られる「保育者の専門性」を「①保育者の本質、②現代社会が保育者に求める専門性、③保育者集団の中で求められる専門性、④保育者個人に求められる専門性」の4つに分類し、「個人の専門性」だけでなく「組織の一員としての専門性」への意識の拡張を示唆している。

組織としての専門性と関連して、『幼稚園教育要領解説』（文部科学省,2008）には、「幼稚園全体の協力体制を高め、きめの細かい指導の工夫を図るために、ティーム保育の導入などが考えられる」ことや「複数の教師が共同で保育を行い、また幼児理解や保育の展開について情報や意見を交換することによって、一人一人の様子を広い視野からとらえ、きめ細かい援助を行うことが可能になる。」と、教師の協働体制の重要性について述べられている。また、厚生労働省（2008）の『保育所保育指針解説書』においては、改定の要点のうちの一つである「保育の質を高める仕組み」として、保育所の課題について共通理解を深め、一人の保育者としてだけでなく、保育者全体の専門性の向上を図ることが求められている。

さらに、このことに関連して、教師同士が各々の違いを尊重しながら協力し合える開かれた関係をつくり出していくことが、教師の専門性を高めること（文部科学省,2008）や、組織として高いモチベーションを共有した職員の集まりが保育所全体の保育の質を高めていくこと（厚生労働省,2008）からも組織的な保育者の専門性を向上させていくためには、保

育者の協働性が重要であると考えられる。

『大辞林第三版』によると、「協働」とは、「①同じ目的のために協力して働くこと。②物や現象が互いに作用し合い、また影響を及ぼし合うこと。交互作用。相制関係。共働。」という意味である。保育所職員が共通理解を深め、相互の信頼関係が強まることで、自らの実践への自己研鑽への意欲が高まる（厚生労働省,2008）との指摘があるように、保育者集団の協働性は、保育者のモチベーションにも影響するものと考えられる。

よって本研究においては、「組織全体の保育の質や専門性を高めていくために、保育者同士が各々の違いを尊重しながら、相互の信頼関係を強め、協力し合える開かれた関係をつくり出し、組織として高いモチベーションを共有した職員の集まりとなる関係性」を協働性とする。その上で、協働性につながる保育者の語り合いについて探るために、「保育者個人に焦点を当てた視点」及び「組織を視野に入れた視点」の双方について保育実践の内的要因の側面に着目し、職場内コミュニケーションとの関係について検証していくこととする。

## 2. 保育実践の内的要因としての「保育者効力感」

### 1) 効力感の意義

西山（2009）は、保育者自身の内的な要因は、保育者の姿勢や態度として現れ、広く実践の根底を貫くものであるが、日々の保育実践では捉え難いことから、効力感に着目している。そして、効力感を保育実践の原動力として捉え、保育者自身の確かな信念が根底にあることで、行動の変容につながると述べている。

桜井（1995）、西山（2009）によると、効力感は、バンデューラの社会的認知理論の中核をなす概念で、行動の遂行可能性の認知を意味する「ある課題を自分の力で効果的に処理したり、遂行できるという信念」である。効力感は、基本的には、ある具体的な行動に対する課題特異的な期待を問う概念であり（西山，2009）、バンデューラ（1985）は、「どのようにして個人の行動を引き起こし、環境に関わる知識を持つよう生み出していくのか」という問いを立て、「自分にはこのようなことがここまでできるのだという考えを持つ」という一人一人の人間が持つ考えや判断や評価の働きを自己効力と呼んでいる。これは、つまり自信や意欲の効能ということであり、達成や対処への可能感であるとか、自己遂行可能感などとも呼ばれている。

### 2) 保育現場における効力感

保育の現場においても、「保育者効力感」という概念が提唱されており、保育者効力感とは、「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育者行為をとることができる信念」と定義されている（三木・桜井，1998）。

西山（2006）は、保育者の知識や経験に効力感が伴った時、初めて個々の保育者のもつ力量が保育実践として現れうるものとして捉えており、多次元「人間関係」保育者効力感尺度

を作成し、調査を行っている。その結果、保育者効力感の高い者は、①指導の困難性を低く見積もっていること、②子どもの人とかかわる力を育てることに強い関心を持っていること、③効力感という認知面が保育実践という行動面と連動していることを明らかにしている。

### **3) 組織の一員としての保育者効力感**

#### **(1) 協働的効力感**

先に述べた保育者効力感は、教師効力感の概念に基づいて、保育現場におけるものとして概念化されたものである（三木・桜井,1998）。小学校、中学校、高等学校の教育現場における教師効力感とは、子どもの学習に望ましい変化を与えることができるという信念であるが、淵上・西村（2004）は、従来扱ってきた教師効力感が学級経営や授業に関する教師の効力感に限定されていると述べると共に、学校内における協働的な人間関係の構築についての効力感の検討が不十分であることを指摘している。彼らは、協働的な人間関係を構築することも教師の重要な能力のひとつであると考えており、従来の効力感に加えて、学校組織の改善を視野に入れながら様々な教育問題の解決に向け、同僚と協力し合う協働を軸とした「教師の対人関係、とりわけ他の教職員との協働関係を構築できる信念」に焦点を当てた協働的効力感についての認知構造について検証を行った。協働的効力感の認知構造は、従来から指摘されてきた学校改善への意欲や教師間の協働的な人間関係の大切さだけでなく、管理職との協力関係や学校組織における地位や役割の違いを認め、その上でお互いに協力し合う関係を形成しようとする信念の重要性を示している。

保育現場においても組織的な専門性や協働性についての重要性が示唆されている今、保育者の協働を保育の専門性の一つとして捉え、協働の観点を含めた保育者効力感について検討を行うことは、意義があると考えられる。しかし、幼児教育・保育の分野において、協働的効力感に関する研究はなされていない。そこで本研究においては、「他の保育者と協働できるという信念」を協働的保育者効力感として捉えて検討していくこととする。

#### **(2) 集団効力感**

組織としての専門性を捉えるためには、個人の効力感だけでなく、組織全体としての効力感も重要となる。このような効力感とは、集団効力感（collective efficacy）と呼ばれている。

バンデューラ（1997）によると、集団効力感とは、協力を通じて問題を解決し、改善することができるという集団の効力の感覚である。本間（2011）は、「集団として、課せられた目標を達成するために必要な能力を統合し達成に向けて実行するメンバー同士の共有した知覚的信念」と定義している。それは、チーム（集団、組織）に課せられた仕事の遂行、達成志向、メンバーの能力・技術への期待・予測・判断と、達成への努力・見通しに関するも

のであり、集団の相互作用を経て獲得され、集団認識として共有された信念であるとされる。類似した用語・概念として、集合効力感、集約的効力感、チーム効力感など訳語も定まっていないが、このような集団効力感の概念は、学級・学校、スポーツのチームなど、各種の所属集団・組織などを中心に、研究が進められるようになってきた（成田，2009）。

淵上・西村（2004）は、中学校・高等学校の教師を対象に、教職員の協働関係によって教師集団の力量を高めることが、教師集団としての効力感のあり方と深く関わっていること明らかにしており、淵上（2005）は、個人レベルにおける自己効力感と活動結果の関係は、集団レベルにおいても適用でき、集団効力感、集団の結果を説明する概念として重要な機能を果たすことを示唆している。保育においても集団効力感が高いことは、組織集団として保育実践を効果的に遂行できることにつながると考えられる。

保育・幼児教育の分野では、協働的効力感と同様にまだ研究がなされていない。そこで、本研究において、組織としての効力感である集団効力感にも着目し、保育者集団効力感として考えていくこととする。

以上のことをまとめて、本研究における保育者効力感の捉え方を示したものが図1である。個人としての効力感である「個人的保育者効力感」と、組織を視野に入れた「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」とに分けて捉えることにより、保育者効力感をより明確に位置づけられると考える。

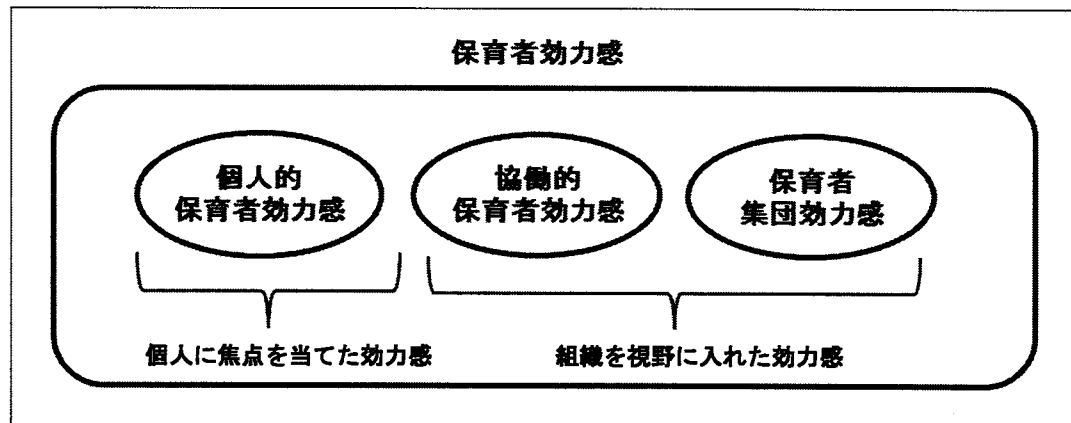


図1 保育者効力感の分類

三木・桜井（1998）は、保育者効力感が保育職の意欲や自信に関連があるものとして、保育専攻短大生を対象に実習前後に調査を行った結果、実習後、保育者効力感が高い者は、保育職への意欲や自信が高いことを検証している。保育現場においても保育者効力感、保育に対する意欲に影響するものではないかと考えられる。そこで、本研究では、保育者効力感と仕事に対する意欲がどのように関連しているかも合わせて検証し、保育者効力感の位置づけを行うこととする。

### 3. 職場内コミュニケーション

#### 1) 学び合いの場、支え合いの場としてのコミュニケーション

高木（2009）は、保育者が普段取り組んでいる自分の保育を見つめ直し、考えたことや感じたことを自分の言葉で語り合い、学び合える場を設けることが、保育者を支え、保育の質を高める支援になると述べている。また保育者を支える学びには、自分が考えることをしゃべる機会があること、うなずいて聴いてもらえる場を作ることが必要であり、安心して語ることのできる同僚間の雰囲気や職員間での信頼感の必要性を述べている。

中山（2009）は、保育者間で良好な人間関係を形成するには、素直に自分の気持ちを語ることのできる環境の中で、保育者間でお互いに自分の気持ちや考えを尊重し合える体験を重ねることが必要であり、ネガティブな感情体験であっても、同僚保育者と共有し、学習機会へと変えていくことができれば、成長につながる体験となると述べている。また同僚保育者からの心理的な支えを受けることは、心の余裕を持たせ、保育実践を効果的に進めるための大きな要因となることについて述べ、いかに保育者の感情の理解、共有していくかという視点の重要性を指摘している。

これらから、職場内のコミュニケーションには、学び合いや支え合いがあり、必要な要素として、語りやすい雰囲気、保育者間との関係性、対話の質などが考えられる。本研究では、このような職場内コミュニケーションのあり方がどのように保育者効力感と関連しているのかを検討していく。

#### 2) 職場内コミュニケーションの分類

職場内コミュニケーションの分け方の一つとして、フォーマルコミュニケーションとインフォーマルコミュニケーションの2つに大別することができる。『大辞林第三版』によると、前者は、組織や集団内で行われる、公式的かつ計画的なコミュニケーションのことであり、職場における会議や業務報告などである。後者は、組織や集団内で行われる、非公式かつ偶発的なコミュニケーションのことであり、職場における雑談などである。

保育現場においても、フォーマルコミュニケーションとインフォーマルコミュニケーションがあり、前者については、例えば、職員会議、研修や保育カンファレンスなどが挙げられる。また後者については、例えば、保育についての相談や休憩時間の談話などもここに入る。本研究においては、単なる計画や報告、雑談などではなく、子どもとの関わりなどに関する保育についての語り合いを「保育についてのフォーマルな対話」（以下、「フォーマルな対話」）とし、偶発的な保育者間の会話の中でも、保育に関するインフォーマルな語り合いを「保育についてのインフォーマルな対話」（以下、「インフォーマルな対話」）とする。図1は、保育者のコミュニケーションの分類を示したものである。

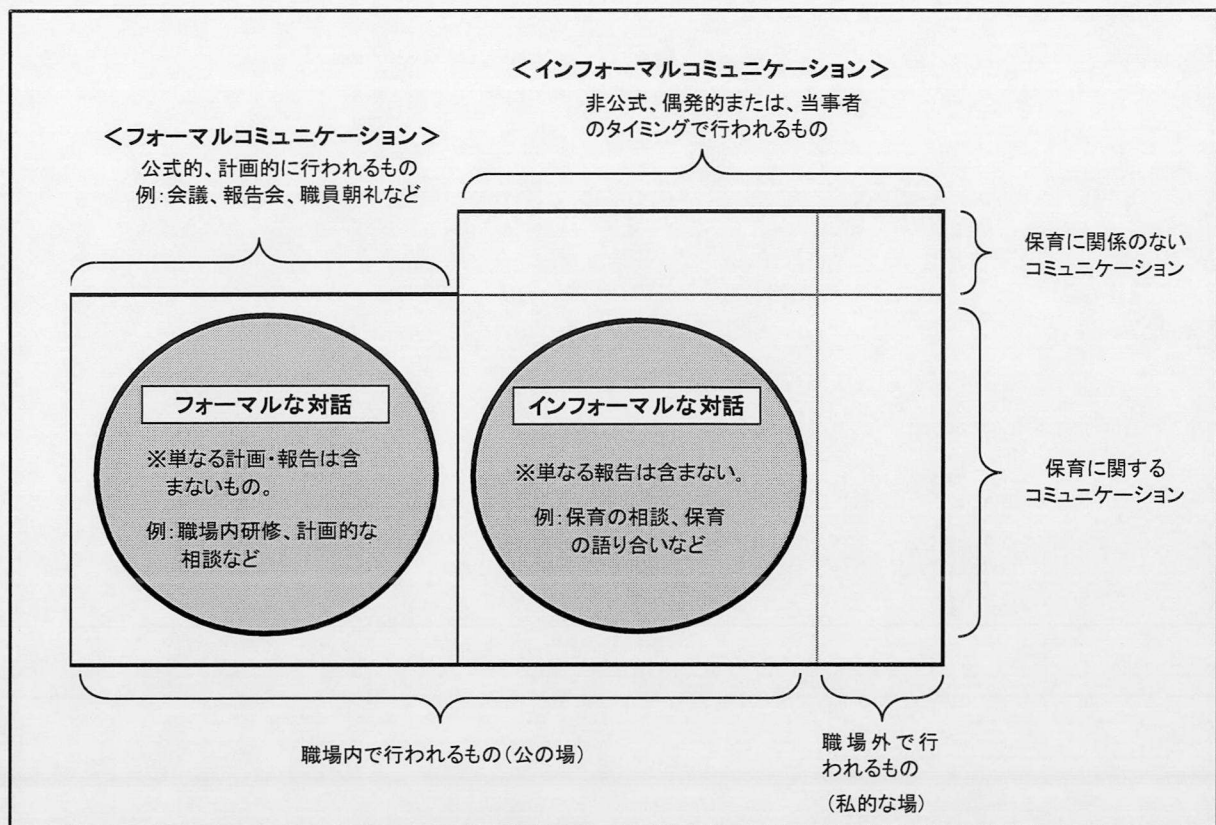


図2 保育者のコミュニケーションの分類

※本研究において捉える職場内コミュニケーションとは、○の部分である。

フォーマル、インフォーマルを問わず、保育者間の対話において、学び合い場や支え合いの場があると考えられる。職場内コミュニケーションを「フォーマルな対話」と「インフォーマルな対話」の2側面から捉えていくことにより、保育者のニーズに応じたコミュニケーションのあり方が明確化されるのではないかと考えられる。

### 3) フォーマルな対話における学び合い、支え合い

保育現場において、「揺らぎ・葛藤」（若林・杉浦，2005）を経て、保育の枠組みを広げることのできる質の高い保育の語り合いが求められ、保育カンファレンスの意義が示唆されている。保育カンファレンスについて、森上（1996）は、多様な意見が出ることによって、自分がそれまでになかった視点に気づき、自分が揺さぶられたり、自分の枠を広げたりすることの方が保育者の成長に役立つことと意味づけている。若林・杉村（2005）は、森上（1996）の保育カンファレンスの特徴を「他のカンファレンスと異なり、論争をくり返し1つの適切な正答を求めていくものではなく、むしろそれぞれの保育士がある事例の問題を自分ごととしてとらえ、保育観ないし、保育士としての姿勢を再構築する場である」とまとめている。



平山（1995）は、保育カンファレンスという場が、ひとりよがりの実践と省察に陥る危険性をカバーし、お互いの保育の見方、考え方をより豊かなものにし、園全体の保育の質を向上させていくために有効であることを明らかにしており、更に保育者全員が保育や子どもに対する見方、考え方を共通理解し、信頼関係を築く場としても有効性を示している。また、平山（1995）は、保育カンファレンスが有効に機能するために各々の保育者や保育者集団に求められる要素を次の3点挙げている。①保育者の姿勢（保育観の方向性、問題意識、向上心、柔軟性など）、②リーダー（園長、教頭、主任など）を中心に作られていくことが求められる保育者集団の関係（民主的な集団、対話的な人間関係、受容的な脅威のない雰囲気）、③リーダーの役割（各々の保育者が抱えている課題を見極め、課題の洞察に自分で導かれるようにし、保育者全体の課題として捉えるように援助することなど）である。これらは、保育カンファレンスが有効に機能するために必要な要素であり、無条件に保育カンファレンスが有効であるとは限らないことが述べられている。

阿部（2013）は、発達障害のある子どもをはじめとした「気になる子ども」の保育において望ましい結果を生み出すために必要なことを行うことができる信念を「気になる子どもの保育者効力感」としている。コンサルテーションのスタイルを巡回相談の中核となる保育士による協議を中心に開発することにより、参加した保育士の気になる子どもの保育者効力感の向上につながったことを報告している。

これらの研究から、語り合いの質を高めることは、保育者同士の関係性の構築や保育の質を高めることにつながり、学び合いの機会を通して、保育者効力感を高め合えるのではないかと考えられる。また語り合いを充実させるためには、保育者個人の姿勢や保育者同士の関係性、語りやすい雰囲気などの必要性が示唆されており、職場内コミュニケーションのあり方として着目しておくべき視点である。

#### 4) インフォーマルな対話における学び合い、支え合い

文部科学省（2008）の『幼稚園教育要領解説』において、教師間の協力体制として、幼児一人一人の実情を捉えて育てていくためには、教師間の協力が大切であり、教師同士が日頃から連絡を密にすることが必要であることが述べられている。このことから、フォーマルな対話だけでなく、インフォーマルな対話の必要性もうかがえる。

インフォーマルな対話は、当事者同士のタイミングでできるという利点があり、また同僚に相談したいことについて、焦点を絞って対話することができることから、問題の解決に導かれやすいことや、ソーシャルサポートが実行・受領されやすいことが考えられる。また、インフォーマルな対話は、語りやすさや内容の密になりやすさが考えられる。これらの利点を活かすことができれば、保育についての語り合いが職員間で拡張することや増加することにより、保育者同士の関係性や組織としての協働意識につながっていくのではないかと考えられる。

#### 4. 保育経験と保育者効力感・職場内コミュニケーション

西山（2006）は、保育者効力感の研究において、調査対象の保育者を経験年数により3群（初任者群：0～5年、中堅群：6～15年、ベテラン群：16年以上）に分け、群間の相違を検討した結果、「人間関係」保育者効力感は、初任期に最も低く、中堅からベテランに至って高まることが検証されており、保育経験との関係が示唆されている。

秋田（2000）は、保育者の発達段階モデルの中で、「自分の能力よりも控えめにして周囲に合わせる段階」、「自分を信頼し、同僚としての職場での関係性ができる段階」、「視野が広がり、相手に合わせながらも自分らしい保育を行うことができる段階」などの段階があることを示しており、年齢や経験年数、職場でおかれる立場などによって生じる変化や危機について述べている。その中で、保育観の違いなどの異質さ、「よさ」を他の保育者と模索し合って、対話することにより、生まれる絆があり、それが保育者としての自分づくりの発達過程であると述べている。このことから、保育者の発達段階に合ったコミュニケーションのあり方は相違があるのではないかと考えられる。

以上のことから、保育者の経験年数や職場での立場などによって、抱えている課題などが異なり、職場内コミュニケーションにおけるニーズやあり方も異なってくると考え、保育経験年数（キャリア）を検討の視点として加えていくこととする。

#### 5. 目的

様々な職場内コミュニケーションの特徴を活かすことにより、保育者のモチベーションや協働性の向上につながることが考えられる。保育体制や保育者の専門性の発達段階に合ったフォーマルな対話・インフォーマルな対話におけるそれぞれの特徴を活かし、コミュニケーションを図ることにより、組織としての効力感につながり、協働性を高めることができるのではないかと筆者は考えている。

協働性を高めるためには、保育に対する協働的な姿勢が基盤となることが考えられる。保育者が相互に能力を高め合おうとする姿勢、支え合おうとする姿勢の根源となる保育者効力感を中心に検証していく。つまり、一保育者としての保育における効力感だけでなく、組織の一員として、他の保育者と協働できるという信念「協働的保育者効力感」に着目する。また組織全体が協働に向けて共有している信念「保育者集団効力感」についても捉えることとし、「どのような職場内のコミュニケーションのあり方が協働の根源となる効力感の向上につながるのか」について解明することとする。そこで、協働性につながる保育の語り合いとして、本研究における目的は以下の点である。

- ・保育者効力感について、「組織を視野に入れた視点」と「個人に焦点を当てた視点」から、どのような職場内コミュニケーションが保育者効力感に関係するのかを明らかにする。
- ・保育経験年数（キャリア）の違いにおける「職場内コミュニケーションと保育者効力感

との関係」について明らかにし、キャリアに合った職場内コミュニケーションのあり方についての示唆を得る。

- ・保育者効力感と仕事に対する意欲との関係を明らかにし、保育者効力感の位置づけを行う。

## 方法

### 調査対象

兵庫県内の幼稚園・保育所・幼保一体化園（就学前教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設）・認定こども園に勤務する保育者（施設長を除く）338名である。

### 調査時期

2014年10月～11月

### 手続き

事前に調査協力の承諾を得られた施設及び個人に、質問紙の郵送及び直接配布を行った。一部については、施設長に各施設への配布を依頼した。

無記名自記式にて郵送により回収を行った。施設については、同封した個別封筒（各自厳封）の投入を依頼し、施設毎に所定の封筒にまとめてもらうよう求めた。配布施設のうち一部については、施設長により質問紙の回収をしてもらった。

回答が得られたのは、合計297名（回収率87.9%）であった。

### 調査内容

質問紙は、以下の内容から構成されていた。

- ① 「個人的保育者効力感尺度」は、「子どもの発達を見通した援助をすることができると思う。」「子どもの経験や興味・関心を踏まえ、様々な遊びや活動を展開していくことができると思う。」などの6項目である。三木・桜井（1998）の「保育者効力感」の概念を参考にし、『幼稚園教育要領解説』（文部科学省，2008）及び『保育所保育指針解説書』（厚生労働省，2008）から専門性に関する用語を引用し、独自に作成したものである。回答方法としては、「とてもあてはまる（6点）」「あてはまる（5点）」「どちらかと言えばあてはまる（4点）」「どちらかと言えばあてはまらない（3点）」「あまりあてはまらない（2点）」「まったくあてはまらない（1点）」の6段階評定を用いた。
- ② 「協働的保育者効力感尺度」は、「園全体の保育の中で自分の役割を意識し、行動することができると思う。」「他の保育者と子どもや保育について情報交換を進んで行うことができると思う。」などの5項目である。淵上・西村（2004）の「協働的効力感」の概念を参考にし、『幼稚園教育要領解説』（文部科学省，2008）及び『保育所保育指針解説書』（厚生労働省，2008）から協働性に関する用語を引用し、独自に作成したものである。回答方法としては、「とてもあてはまる（6点）」「あてはまる（5点）」「どちらかと言えばあてはまる（4点）」「どちらかと言えばあてはまらない（3点）」「あまりあてはまらない（2点）」「まったくあてはまらない（1点）」の6段階評定を用いた。
- ③ 「保育者集団効力感尺度」は、「子どもの発達理解や援助について、保育者みんなで対応していくことができると思う。」「大変な仕事でも、保育者みんなで励まし合って取り組むことができると思う。」などの8項目である。本郷（2005）の集団効力感尺度の

- 概念を参考に、『幼稚園教育要領解説』（文部科学省，2008）及び『保育所保育指針解説書』（厚生労働省，2008）から専門性や協働性に関するものを引用し、独自に作成したものである。回答方法としては、「とてもあてはまる（6点）」「あてはまる（5点）」「どちらかと言えばあてはまる（4点）」「どちらかと言えばあてはまらない（3点）」「あまりあてはまらない（2点）」「まったくあてはまらない（1点）」の6段階評定を用いた。
- ④ 「仕事意欲尺度」は、「毎日の仕事にやりがいを感じる。」「今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思う。」などの8項目である。保育者効力感と仕事における意欲との関連を検討することで、保育者効力感の位置づけを行うものである。看護師用に作られた佐野・山口（2005）の仕事意欲尺度15項目のうち、保育に適用できると考えられるものを8項目選び、一部「看護」を「保育」と変更して用いた。回答方法としては、「とてもあてはまる（6点）」「あてはまる（5点）」「どちらかと言えばあてはまる（4点）」「どちらかと言えばあてはまらない（3点）」「あまりあてはまらない（2点）」「まったくあてはまらない（1点）」の6段階評定を用いた。
- ⑤ 「フォーマルな対話頻度」は、対話の対象を「全職員」、「4～6人程度（以下、小グループ）」、「2, 3人（以下、少人数）」、「上司」の4項目についてそれぞれの回答を求めた。回答方法としては、「ほぼ毎日（7点）」、「週2, 3回程度（6点）」、「月1回程度（5点）」、「2ヶ月に1回程度（4点）」、「学期に1回程度（3点）」、「年に1回程度（2点）」、「まったくない（1点）」の7段階評定を用いた。
- ⑥ 「フォーマルな対話充実度尺度」は、「話し合いを進行する保育者は、発言しやすい雰囲気をつくっている。」「他の保育者の発言を聞いて、保育の考え方が広がる。」などの15項目である。保育の語り合いに関する文献（平山,1995；森上,1996 高木,2009；中山,2009；若林・杉浦,2005）の内容を参考にし、また保育者3名（保育経験年数；1年未満、満11年、満25年）から職場内コミュニケーションについての聞き取りを行い、独自に作成したものである。回答方法としては、「とてもあてはまる（6点）」「あてはまる（5点）」「どちらかと言えばあてはまる（4点）」「どちらかと言えばあてはまらない（3点）」「あまりあてはまらない（2点）」「まったくあてはまらない（1点）」の6段階評定を用いた。
- ⑦ 「インフォーマルな対話頻度」は、対話対象を「同僚」、「上司」とし、それぞれについて回答を求めた。回答方法としては、「ほぼ毎日（7点）」、「週2, 3回程度（6点）」、「月1回程度（5点）」、「2ヶ月に1回程度（4点）」、「学期に1回程度（3点）」、「年に1回程度（2点）」、「まったくない（1点）」の7段階評定を用いた。
- ⑧ 「インフォーマルな対話充実度尺度」は、対話対象を「同僚」、「上司」とし、「保育について思ったことを何でも話せる。」「保育で困っていることについて話を聞いてくれる。」など各10項目である。保育の語り合いに関する文献（高木,2009；中山,2009）の内容及び職場用ソーシャルサポート尺度（小牧・田中,1993）を参考にし、また保育者3名

(前述と同じ)に聞き取りを行い、独自に作成したものである。回答方法としては、「とてもあてはまる(6点)」「あてはまる(5点)」「どちらかと言えばあてはまる(4点)」「どちらかと言えばあてはまらない(3点)」「あまりあてはまらない(2点)」「まったくあてはまらない(1点)」の6段階評定を用いた。

- ⑨その他、フェイスシートとして、「所属」「性別」「年齢」「保育経験年数」等の記入を求めた。

## 結果と考察

### 1. 対象者の属性

回答者 297 名のうち、回答に大きな不備のある者を除いた 253 名（有効回答率 74.8%）を分析対象とした。対象者の属性は、表 1 の通りである。

表1 分析者の属性と人数

所属	保育所	188	(74.3%)
	幼保一体化園	20	(7.9%)
	幼稚園	18	(7.1%)
	認定こども園	2	(0.8%)
	無答	25	(9.9%)
所属の公私	私立	137	( 54.1%)
	公立	73	(28.9%)
	無答	43	( 17.0%)
性別	女性	240	(94.9%)
	男性	9	( 3.6%)
	無答	4	( 1.6%)
年齢	20～29歳	101	(39.9%)
	30～39歳	59	(23.3%)
	40～49歳	47	(18.6%)
	50～59歳	41	(16.2%)
	60歳以上	2	( 0.8%)
	無答	3	( 1.2%)
保育経験年数	0～満2年	39	(15.4%)
	満3～満5年	42	(16.6%)
	満6～満15年	94	(37.2%)
	満16年～満25年	57	(22.5%)
	満26年以上	15	( 5.9%)
	無答	6	( 2.4%)

## 2. 保育者効力感・仕事意欲

### 個人的保育者効力感尺度の因子分析

個人的保育者効力感 6 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法）を行った結果を表 2 に示した。すべての項目が第 1 因子に高い因子負荷量を示しており、説明率 63.9%であることから、1 因子構造と判断した。高い負荷量を示す 6 項目の平均値を因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、.89 と内的整合性が確認された。

表 2 個人的保育者効力感の因子分析結果

	因子
	1
1 子どもの発達を見通した援助をすることができると思う。	.82
2 子ども自らが生活していく力を援助することができると思う。	.77
4 子どもの経験や興味・関心を踏まえ、様々な遊びや活動を展開していくことができると思う。	.76
3 子ども同士の関わりを見守り、育ち合う関係づくりをすることができると思う。	.76
5 園内外の環境を生かし、保育の環境構成をしていくことができると思う。	.72
6 保護者の気持ちに寄り添いながら子育て支援に取り組むことができると思う。	.70

### 協働的保育者効力感尺度の因子分析

協働的保育者効力感 5 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法）を行った結果を表 3 に示した。すべての項目が第 1 因子に高い因子負荷量を示しており、説明率 62.8%であることから、1 因子構造と判断した。高い負荷量を示す 5 項目の平均値を因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、.85 と内的整合性が確認された。

表 3 協働的保育者効力感の因子分析結果

	因子
	1
1 他の保育者と協力して、クラスや学年などの枠を超えた保育ができると思う。	.77
2 園全体の保育の中での自分の役割を意識し、行動することができると思う。	.75
3 ひとつのクラスで起こった問題を園全体の課題として、改善策などについて考えることができると思う。	.74
4 他の保育者が困っている状況に対し、保育のフォローを自ら行うことができると思う。	.74
5 他の保育者と子どもや保育についての情報交換を進んで行うことができると思う。	.65



### 保育者集団効力感尺度の因子分析

保育者集団効力感尺度 8 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法）を行った結果を表 4 に示した。すべての項目が第 1 因子に高い因子負荷量を示しており、説明率 77.7% であることから、1 因子構造と判断した。高い負荷量を示す全 8 項目の平均値を因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、.92 と内的整合性が確認された。

表 4 保育者集団効力感尺度の因子分析結果

		因子
		1
3	保育者みんなで、保育の専門性を高めていけると思う。	.89
4	子どもの発達理解や援助について、保育者みんなに対応していくことができると思う。	.89
2	保育に困難が生じたときでも、保育者みんなの力があれば解決できると思う。	.84
5	保育者みんなで互いに保育のサポートやフォローができると思う。	.83
1	保育者みんなが保育について創意工夫ができると思う。	.81
8	何かを決めるとき、保育者みんなですべてに話し合えると思う。	.80
6	大変な仕事でも、保育者みんなが励まし合って取り組むことができると思う。	.80
7	どんな仕事でも保育者みんなが協力できると思う。	.78

### 仕事意欲尺度の因子分析

仕事意欲尺度 8 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法）を行った結果を表 5 に示した。すべての項目が第 1 因子に高い因子負荷量を示しており、説明率 61.0% であることから、1 因子構造と判断した。高い負荷量を示す全 8 項目の平均値を因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、.92 と内的整合性が確認された。

表 5 仕事意欲尺度の因子分析結果

		因子
		1
1	毎日の仕事にやりがいを感じる。	.86
3	今の仕事から得る充実感は心地良いと感じる。	.86
4	今はこの仕事を続けていきたいと思う。	.81
2	今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思う。	.78
8	今の仕事は自己を成長させるものだと思う。	.70
7	仕事上かなり困難な問題があっても、頑張ってやりとげたいと思う。	.68
6	よりよい保育を追及していきたいと思う。	.59
5	担当する仕事について、更に高度な知識や技術を身につけたいと思う。	.54

### 保育者効力感・仕事意欲の平均値

保育者効力感・仕事意欲の平均値を因子ごとに示したものが、表 6 である。

表 6 保育者効力感・仕事意欲の各因子の平均値

個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感	仕事意欲
4.32 (0.60)	4.39 (0.69)	4.64 (0.84)	4.81 (0.74)

( ): SD

### 3. 職場内コミュニケーション

#### フォーマルな対話充実度尺度の因子分析

フォーマルな対話充実度 15 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法，プロマックス回転）を行った結果、3 因子を抽出した（表 7）。第 1 因子は、「話し合いのテーマは、保育の現状に適したものである。」、「話し合いの目的は明確である。」、「様々な子どもへの関わり方にふれることができ、保育に活かせる。」、「他の保育者の発言を聞いて、保育の考え方が広がる。」などの項目に因子負荷量が高く、意義ある語り合いとして捉えられていることから、「語り合いの意義」の因子と命名した。第 2 因子は、「素直に自分の気持ちを語ることのできる雰囲気である。」、「互いの考えを交わし合える雰囲気である。」、「話し合いを進行する保育者は、発言しやすい雰囲気をつくっている。」などの項目に因子負荷量が高く、語りやすい雰囲気として捉えていることから、「語り合いやすい雰囲気」の因子と命名した。第 3 因子は、「保育で困っていることについて話を聞いてもらえる。」、「保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してもらえる。」、「保育の良さを評価してもらえる。」などの項目に因子負荷量が高く、語り合いにおいて、支えてもらうこととして捉えていることから「語り合いによるサポート」の因子と命名した。それぞれの因子のみに高い負荷量を示す項目の平均値を各因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、「意義ある語り合い」は.93、「語り合いの雰囲気」は.93、「語り合いにおけるサポート」は.93 と内的整合性が確認された。

表 7 フォーマルな対話充実度の因子分析結果

	因子		
	1	2	3
意義ある語り合い			
12 話し合いのテーマは、保育の現状に適したものである。	.85	.14	-.08
11 話し合いの目的は明確である。	.74	.26	-.12
13 様々な子どもへの関わり方にふれることができ、保育に活かせる。	.74	-.10	.31
14 他の保育者と共に保育の振り返りができる。	.64	-.07	.30
15 他の保育者の発言を聞いて、保育の考え方が広がる。	.63	-.07	.32
語り合いの雰囲気			
3 素直に自分の気持ちを語ることでできる雰囲気である。	-.10	.88	.13
4 互いの考えを交わし合える雰囲気である。	.06	.77	.07
2 発言しやすい雰囲気をつくる工夫がある。	.07	.71	.09
1 話し合いを進行する保育者は、発言しやすい雰囲気をつくっている。	.17	.71	.01
5 真剣に語り合える雰囲気である。	.42	.48	-.03
語り合いにおけるサポート			
8 保育で困っていることについて話を聞いてもらえる。	.25	.10	.56
7 保育の良さを評価してもらえる。	-.12	.49	.54
9 保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してもらえる。	.35	.09	.53
10 保育に関する問題解決のための方法を一緒に考えてもらえる。	.42	.08	.48
6 保育についての励みになる。	.10	.39	.45

## インフォーマルな対話充実度（同僚）尺度の因子分析

インフォーマルな対話充実度（同僚）10 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法）を行った結果を表 8 に示した。すべての項目が第 1 因子に高い因子負荷量を示しており、説明率 92.3%であることから、1 因子構造と判断した。高い負荷量を示す全 10 項目の平均値を因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、.96 と内的整合性が確認された。

表 8 インフォーマルな対話充実度（同僚）尺度の因子分析結果

	因子
	1
2 同僚に保育について思ったことを何でも話せる。	.90
4 同僚に自分から保育の悩みを相談することができる。	.89
5 同僚と保育について真剣に語り合える。	.84
3 同僚に保育の愚痴を言える。	.84
1 同僚に保育について素直に自分の気持ちを語るができる。	.84
6 同僚との会話は、保育についての励みになる。	.77
7 同僚に保育の良さを評価してもらえる。	.75
8 同僚は保育で困っていることについて話を聞いてくれる。	.75
10 同僚は保育に関する問題解決のための方法を一緒に考えてくれる。	.67
9 同僚は保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してくれる。	.63

### インフォーマルな対話充実度（上司）尺度の因子分析

インフォーマルな対話充実度（上司）10 項目の因子分析（重み付けのない最小二乗法）を行った結果を表 9 に示した。

すべての項目が第 1 因子に高い因子負荷量を示しており、説明率 74.3%であることから、1 因子構造と判断した。高い負荷量を示す全 10 項目の平均値を因子の尺度得点として用いた。また  $\alpha$  係数は、.96 と内的整合性が確認された。

表 9 インフォーマルな対話充実度（上司）尺度の因子分析結果

	因子 1
10 上司は保育に関する問題解決のための方法を一緒に考えてくれる。	.93
9 上司は保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してくれる。	.93
8 上司は保育で困っていることについて話を聞いてくれる。	.90
6 上司との会話は、保育についての励みになる。	.89
7 上司に保育の良さを評価してもらえる。	.80
5 上司と保育について真剣に語り合える。	.79
4 上司に自分から保育の悩みを相談することができる。	.75
1 上司に保育について素直に自分の気持ちを語ることができる。	.71
2 上司に保育について思ったことを何でも話せる。	.67
3 上司に保育の愚痴を言える。	.57

## 職場内コミュニケーションの頻度・充実度の平均値

職場内コミュニケーションの平均値及び標準偏差を因子ごとに示したものが、表 10 である。

表 10 職場内コミュニケーションの各因子の平均値

<b>フォーマルな対話頻度</b>	
フォーマルな対話頻度(全職員)	4.42 (1.38)
フォーマルな対話頻度(小グループ)	4.70 (1.82)
フォーマルな対話頻度(少人数)	5.44 (2.02)
フォーマルな対話頻度(上司)	3.38 (1.98)
<b>フォーマルな対話充実度</b>	
意義ある語り合い	4.56 (0.89)
語り合いの雰囲気	4.21 (0.96)
語り合いにおけるサポート	4.35 (0.96)
<b>インフォーマルな対話頻度</b>	
インフォーマルな対話頻度(同僚)	6.70 (0.80)
インフォーマルな対話頻度(上司)	5.79 (1.48)
<b>インフォーマルな対話充実度</b>	
インフォーマルな対話充実度(同僚)	4.82 (0.82)
インフォーマルな対話充実度(上司)	4.24 (1.03)

( ): SD

## 4. キャリア群別の分析

職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係は、保育経験年数によって異なる可能性が考えられた。そこで、保育経験年数によって、保育者効力感にどのような違いがあるかを検討するために、西山（2009）に準じて、キャリア群として保育者を 3 群に分け（初任者群：0 年～満 5 年、中堅群：満 6 年～満 15 年、熟練群：満 16 年以上）、分析を行った。

キャリア群別に保育者効力感の平均値、標準偏差及び分散分析結果を示したものが表 11 である。「個人的保育者効力感」と「協働的保育者効力感」において、中堅群及び熟練群は、初任者群と比較し、保育者効力感が有意に高いことが示された。このことは、保育経験の浅い段階では、保育経験を積み重ねることが保育者効力感を高めていくことを示している。

表 11 キャリア群別の保育者効力感の平均値及び分散分析結果

N=247

	初任者群 (n=81)	中堅群 (n=94)	熟練群 (n=72)	F値	多重比較
個人的保育者効力感	4.08 (0.65)	4.35 (0.52)	4.53 (0.54)	12.23**	初任者群<中堅群, 熟練群
協働的保育者効力感	4.15 (0.70)	4.41 (0.64)	4.64 (0.62)	10.73**	初任者群<中堅群, 熟練群
保育者集団効力感	4.61 (0.86)	4.69 (0.88)	4.58 (0.80)	0.34	

( ): SD, \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

以下では、キャリア群別に職場内コミュニケーションと保育者効力感との関連を検討する。

## 1) 初任者群（保育経験年数：0～5 年未満）

### (1) 保育者効力感の因子間の関係

初任者群における保育者効力感の因子間の関係を示したものが表 12 である。本研究において、初任者群においては、3 つの保育者効力感の間に相互に有意な正の相関が認められ、関連があることが示されている。特に「協働的保育者効力感」と「個人的保育者効力感」との間、及び「協働的保育者効力感」と「保育者集団効力感」との間に、.60 以上の有意な正の相関が認められることから、「協働的保育者効力感」は、他の 2 つの保育者効力感との関連性が比較的強いと言える。

表 12 保育者効力感の因子間の相関（初任者群，N=81）

	個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感
個人的保育者効力感			
協働的保育者効力感	.68**		
保育者集団効力感	.29**	.60**	

\*\*： $p < .01$ , \*： $p < .05$

### (2) 職場内コミュニケーションの要素間の関係

初任者群における職場内コミュニケーションの要素間の関係を表 13 に示した。

「フォーマルな対話充実度」と「インフォーマルな対話頻度（上司）」との間には、相関係数が.48 以上の有意な正の相関が認められ、双方は関連があると考えられる。また「フォーマルな対話充実度」と「インフォーマルな対話充実度（上司）」との間に、相関係数が.65 以上の有意な高い正の相関が認められ、双方の関連性が強いと言える。これらの結果は、初任者群において、「フォーマルな対話充実度」は、「上司とのインフォーマルな対話」についての頻度も充実度も共に関連することを示唆している。

「フォーマルな対話充実度」と「フォーマルな対話頻度（上司）」との間には、相関は認められないことから、初任者群における上司との対話頻度については、フォーマルな対話よりもインフォーマルな対話の方が「フォーマルな対話充実度」と関連することが示唆された。

「インフォーマルな対話頻度（上司）」と「インフォーマルな対話充実度（上司）」の間にも有意な正の相関が認められ、双方の関連があると考えられる。「頻度が高くなると、充実度が高くなる。」または、「充実度が高くなると、頻度が高くなる。」ということが考えられる。

表 13 職場内コミュニケーション要素間の相関 (初任者群, N=81)

	フォーマルな対話頻度				フォーマルな対話充実度			インフォーマルな対話頻度		インフォーマルな対話充実度	
	フォーマルな対話頻度 (全職員)	フォーマルな対話頻度 (小グループ)	フォーマルな対話頻度 (少人数)	フォーマルな対話頻度 (上司)	意義ある 語り合い	語り合いの 雰囲気	語り合いに おける サポート	インフォーマルな 対話頻度 (同僚)	インフォーマルな 対話頻度 (上司)	インフォーマルな 対話充実度 (同僚)	インフォーマルな 対話充実度 (上司)
<b>フォーマルな対話頻度</b>											
フォーマルな対話頻度 (全職員)											
フォーマルな対話頻度 (小グループ)	.22 *										
フォーマルな対話頻度 (少人数)	.29 **	.66 **									
フォーマルな対話頻度 (上司)	.27 *	.47 **	.47 **								
<b>フォーマルな対話充実度</b>											
意義ある語り合い	.22 *	.13	.20	.16							
語り合いの雰囲気	.05	.08	.23 *	.21	.68 **						
語り合いにおけるサポート	.08	.08	.24 *	.14	.78 **	.81 **					
<b>インフォーマルな対話頻度</b>											
インフォーマルな対話頻度 (同僚)	-.04	.02	.01	.01	.14	.19	.20				
インフォーマルな対話頻度 (上司)	.29 **	-.06	.14	.37 **	.48 **	.45 **	.52 **	.09			
<b>インフォーマルな対話充実度</b>											
インフォーマルな対話充実度 (同僚)	.19	.14	.27 *	.20	.34 **	.30 **	.32 **	.38 **	.29 **		
インフォーマルな対話充実度 (上司)	.07	-.08	.09	.17	.65 **	.71 **	.72 **	.20	.55 **	.46 **	

\*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$

### (3) 職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係

初任者群における職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係を示したものが表 14 である。

初任者群において、「フォーマルな対話充実度」と「保育者効力感」全てとの間に有意な正の相関が認められた。中でも、「語り合いの雰囲気」と「保育者集団効力感」との間には、相関係数が.80 と強い相関が示されたことから、特に「語り合いの雰囲気」は、「保育者集団効力感」に影響を与える可能性が高いことが示唆された。

「インフォーマルな対話頻度（上司）」及び「インフォーマルな対話充実度（同僚・上司）」と「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」との間に相関係数が.37 以上の有意な正の相関が認められることから、インフォーマルな対話（同僚との対話頻度以外）は、組織を視野に入れた保育者効力感に影響があることが考えられる。

「フォーマルな対話頻度（少人数）」と「個人的保育者効力感」及び「協働的保育者効力感」との間に、有意な正の相関が認められるが、これは後述する他のキャリア群には認められない結果であった。

表 14 職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関（初任者群, N=81）

	個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感
<b>フォーマルな対話頻度</b>			
フォーマルな対話頻度（全職員）	.18	.22	.19
フォーマルな対話頻度（小グループ）	.21	.15	.08
フォーマルな対話頻度（少人数）	.40**	.36**	.20
フォーマルな対話頻度（上司）	.22	.14	.10
<b>フォーマルな対話充実度</b>			
意義ある語り合い	.48**	.61**	.65**
語り合いの雰囲気	.45**	.65**	.80**
語り合いにおけるサポート	.42**	.60**	.68**
<b>インフォーマルな対話頻度</b>			
インフォーマルな対話頻度（同僚）	.13	.12	.09
インフォーマルな対話頻度（上司）	.14	.41**	.42**
<b>インフォーマルな対話充実度</b>			
インフォーマルな対話充実度（同僚）	.43**	.47**	.38**
インフォーマルな対話充実度（上司）	.33**	.53**	.54**

\*\* :  $p < .01$ , \* :  $p < .05$



## 2) 中堅群（保育経験年数：6～15 年未満）

### (1) 保育者効力感の因子間の関係

中堅群における保育者効力感の因子間の関係を示したものが表 15 である。「協働的保育者効力感」と「個人的保育者効力感」との間の相関係数が.69 であり、有意な正の相関が認められ、中堅群においては、特にこの双方の関連性が強いと言える。

「協働的保育者効力感」と「保育者集団効力感」との間にも、有意な正の相関が認められ、双方の関連があると考えられるが、「個人的保育者効力感」と「保育者集団効力感」との間には有意な相関は認められなかった。

表 15 保育者効力感の因子間の相関(中堅群, N=94)

	個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感
個人的保育者効力感			
協働的保育者効力感	.69**		
保育者集団効力感	.20	.50**	

\*\*: $p<.01$ ,\*: $p<.05$

### (2) 職場内コミュニケーションの要素間の関係

中堅群における職場内コミュニケーションの要素間の関係を示したものが表 16 である。

「フォーマルな対話充実度」と「インフォーマルな対話充実度（上司）」との間に、相関係数が.75 以上の高い有意な正の相関が認められ、双方の関連性が強いと言える。また「フォーマルな対話充実度」と「インフォーマルな対話頻度（上司）」の間には、相関係数が.56 以上の有意な正の相関が認められ、双方に関連があることが考えられる。「フォーマルな対話充実度」は、「フォーマルな対話頻度（上司）」との間にも有意な正の相関が認められ、双方の関連がうかがえる。このことから、中堅群において、「フォーマルな対話充実度」は、職場内コミュニケーションにおける因子と関連するものが多いと言える。

「インフォーマルな対話頻度（上司）」と「インフォーマルな対話充実度（上司）」の間にも相関係数.69 と有意な高い相関が認められることから、中堅群において、インフォーマルな対話について、特に上司との対話充実度が高いと、機会が多くなるという関連性が強いことが考えられる。また「インフォーマルな対話頻度（同僚）」と「インフォーマルな対話充実度（同僚）」の間にも有意な正の相関が認められることから、同僚についても双方が関連していることが考えられる。

表 16 職場内コミュニケーションの要素間の相関（中堅群, N=94）

	フォーマルな対話頻度				フォーマルな対話充実度			インフォーマルな対話頻度		インフォーマルな対話充実度	
	フォーマルな対話頻度 (全職員)	フォーマルな対話頻度 (小グループ)	フォーマルな対話頻度 (少人数)	フォーマルな対話頻度 (上司)	意義ある 語り合い	語り合いの 雰囲気	語り合いに おける サポート	インフォーマル な対話頻度 (同僚)	インフォーマル な対話頻度 (上司)	インフォーマルな 対話充実度 (同僚)	インフォーマルな 対話充実度 (上司)
<b>フォーマルな対話頻度</b>											
フォーマルな対話頻度 (全職員)											
フォーマルな対話頻度 (小グループ)	.33 **										
フォーマルな対話頻度 (少人数)	.35 **	.49 **									
フォーマルな対話頻度 (上司)	.50 **	.36 **	.44 **								
<b>フォーマルな対話充実度</b>											
意義ある語り合い	.20	.27 **	.19	.38 **							
語り合いの雰囲気	.24 *	.34 **	.23 *	.49 **	.75 **						
語り合いにおけるサポート	.24 *	.35 **	.24 *	.47 **	.84 **	.82 **					
<b>インフォーマルな対話頻度</b>											
インフォーマルな対話頻度 (同僚)	.21 *	.22 *	.18	.18	.25 *	.26 *	.27 **				
インフォーマルな対話頻度 (上司)	.12	.31 **	.14	.43 **	.58 **	.56 **	.56 **	.45 **			
<b>インフォーマルな対話充実度</b>											
インフォーマルな対話充実度 (同僚)	.02	.19	.18	.21 *	.41 **	.31 **	.35 **	.47 **	.29 **		
インフォーマルな対話充実度 (上司)	.16	.28 **	.05	.40 **	.76 **	.75 **	.78 **	.30 **	.69 **	.35 **	

\*\* :  $p < .01$ , \* :  $p < .05$

### (3) 職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係

中堅群における職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係を示したものが表 17 である。

中堅群においても初任者群と同様に、「フォーマルな対話充実度」と「保育者効力感」との間に有意な正の相関が認められた。ただし、「フォーマルな対話充実度」と「個人的保育者効力感」との有意な相関が認められるものであっても関連性は弱い。

「フォーマルな対話頻度（上司）」、「インフォーマルな対話頻度（同僚・上司）」、「インフォーマルな対話充実度（同僚・上司）」と、「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」との間に有意な正の相関が認められた。

中堅群は、組織を視野に入れた保育者効力感（「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」）に影響する職場内コミュニケーションの要因が多いと考えられる。

表 17 職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関（中堅群, N=94）

	個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感
<b>フォーマルな対話頻度</b>			
フォーマルな対話頻度(全職員)	.02	.07	.20
フォーマルな対話頻度(小グループ)	.22	.19	.26*
フォーマルな対話頻度(少人数)	-.02	.02	.07
フォーマルな対話頻度(上司)	.20	.32**	.36**
<b>フォーマルな対話充実度</b>			
意義ある語り合い	.25*	.40**	.72**
語り合いの雰囲気	.19	.26*	.54**
語り合いにおけるサポート	.25*	.39**	.63**
<b>インフォーマルな対話頻度</b>			
インフォーマルな対話頻度(同僚)	.34**	.37**	.35**
インフォーマルな対話頻度(上司)	.33**	.33**	.44**
<b>インフォーマルな対話充実度</b>			
インフォーマルな対話充実度(同僚)	.31**	.36**	.38**
インフォーマルな対話充実度(上司)	.29**	.32**	.54**

\*\*: $p<.01$ ,\*: $p<.05$

### 3) 熟練群（保育経験年数：16 年以上）

#### (1) 保育者効力感の因子間の関係

熟練群における保育者効力感の因子間の関係を示したものが表 18 である。

「保育者効力感」の 3 因子は、相互に強い正の相関が認められ、関連性が強いと言える。

「保育者効力感」の各因子と「保育者集団効力感」との間に有意な正の相関が認められるものの弱く、熟練群において、「保育者集団効力感」と他の保育者効力感は関連しにくいことが考えられる。

表 18 保育者効力感の因子間の相関((熟練群, N=72)

	個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感
個人的保育者効力感			
協働的保育者効力感	.75**		
保育者集団効力感	.27**	.31**	

\*\*: $p < .01$ , \*: $p < .05$

#### (2) 職場内コミュニケーションの要素間の関係

熟練群における職場内コミュニケーションの要素間の関係を表 19 に示した。

「フォーマルな対話充実度」と「インフォーマルな対話充実度（上司）」との間に、相関係数が.70 以上の有意な高い正の相関が認められ、双方の関連の強さが示唆された。他にも「フォーマルな対話充実度」と関連していると考えられる因子があり、「インフォーマルな対話充実度（同僚）」及び「インフォーマルな対話頻度（上司）」との間にも有意な正の相関が認められる。更に、フォーマルな対話頻度（小グループ、少人数、上司）とも有意な正の相関が認められ、熟練群について、職場内コミュニケーションにおいて、フォーマルな対話充実度が関連するものが他群よりも多いことが特徴である。

「フォーマルな対話頻度（小グループ）」と「フォーマルな対話充実度」との間には有意な中程度の正の相関が認められ、また「フォーマルな対話頻度（小人数）」と「フォーマルな対話充実度」との間には、相関係数が.34 以上の有意な正の相関が認められ、これらの結果から、熟練群の特徴として、フォーマルな対話における「充実度」と、対話人数が「小グループ」「少人数」であることの関連性がうかがえる。

「インフォーマルな対話頻度（上司）」と「インフォーマルな対話充実度（上司）」の間にも有意な正の相関が認められることから、他群と同様に、双方は関連していると考えられる。

表 19 職場内コミュニケーションの要素間の相関（熟練群, N=72）

	フォーマルな対話頻度				フォーマルな対話充実度			インフォーマルな対話頻度		インフォーマルな対話充実度	
	フォーマルな対話頻度 (全職員)	フォーマルな対話頻度 (小グループ)	フォーマルな対話頻度 (少人数)	フォーマルな対話頻度 (上司)	意義ある 語り合い	語り合いの 雰囲気	語り合いに おける サポート	インフォーマル な対話頻度 (同僚)	インフォーマル な対話頻度 (上司)	インフォーマルな 対話充実度 (同僚)	インフォーマルな 対話充実度 (上司)
<b>フォーマルな対話頻度</b>											
フォーマルな対話頻度 (全職員)											
フォーマルな対話頻度 (小グループ)	.18										
フォーマルな対話頻度 (少人数)	.18	.67 **									
フォーマルな対話頻度 (上司)	.32 **	.61 **	.49 **								
<b>フォーマルな対話充実度</b>											
意義ある語り合い	.30 *	.53 **	.35 **	.47 **							
語り合いの雰囲気	.30 *	.53 **	.35 **	.50 **	.86 **						
語り合いにおけるサポート	.21	.53 **	.34 **	.48 **	.90 **	.89 **					
<b>インフォーマルな対話頻度</b>											
インフォーマルな対話頻度 (同僚)	.24 *	.28 *	.38 **	.19	.26 *	.20	.19				
インフォーマルな対話頻度 (上司)	.14	.44 **	.26 *	.43 **	.54 **	.39 **	.52 **	.45 **			
<b>インフォーマルな対話充実度</b>											
インフォーマルな対話充実度 (同僚)	.07	.37 **	.25 *	.14	.52 **	.53 **	.42 **	.18	.27 *		
インフォーマルな対話充実度 (上司)	.21	.42 **	.17	.35 **	.76 **	.70 **	.77 **	.15	.62 **	.50 **	

\*\* :  $p < .01$ , \* :  $p < .05$

### (3) 職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係

熟練群における職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係を示したものが表 20 である。熟練群において、「対話充実度」は、フォーマル、インフォーマル、同僚、上司を問わず、「保育者集団効力感」との間に相関係数が.36 以上の有意な正の相関が認められ、特に「フォーマルな対話充実度」と「保育者集団効力感」との間の相関係数は、.66 以上で有意な正の相関が認められることから、双方の関連性の強さが示唆された。

また、「フォーマルな対話頻度（小グループ）」と「保育者集団効力感」との間に有意な正の相関が認められ、小グループによるフォーマルな対話の機会が多いほど、保育者集団効力感が高いと感じていることを示している。この結果は、他のキャリア群にはない特徴である。

表 20 職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関（熟練群, N=72）

	個人的 保育者効力感	協働的 保育者効力感	保育者 集団効力感
<b>フォーマルな対話頻度</b>			
フォーマルな対話頻度（全職員）	.18	-.03	.25*
フォーマルな対話頻度（小グループ）	.21	.30**	.37**
フォーマルな対話頻度（少人数）	.15	.24*	.11
フォーマルな対話頻度（上司）	.23	.26*	.36**
<b>フォーマルな対話充実度</b>			
意義ある語り合い	.33**	.34**	.70**
語り合いの雰囲気	.30**	.25*	.67**
語り合いにおけるサポート	.30**	.33**	.66**
<b>インフォーマルな対話頻度</b>			
インフォーマルな対話頻度（同僚）	.17	.14	.02
インフォーマルな対話頻度（上司）	.30**	.40**	.32**
<b>インフォーマルな対話充実度</b>			
インフォーマルな対話充実度（同僚）	.27**	.32**	.44**
インフォーマルな対話充実度（上司）	.14	.28**	.36**

\*\*: $p<.01$ ,\*: $p<.05$

## 5. 保育者効力感と仕事意欲の関係

キャリア群別における「保育者効力感」と「仕事意欲」との相関係数と群間の相関係数の差の検定結果を表 21 に示した。

「保育者効力感」と「仕事意欲」との間の相関は、強弱の差はあるものの、3 群とも全て有意な正の相関が認められた。特に「保育者集団効力感」と「仕事意欲」との間の相関係数は.40 以上で、3 群全てに有意な中程度の相関を示しており、保育経験年数を問わず、「保育者集団効力感」と「仕事意欲」は関連があるものであり、意欲につながるものとして「保育者集団効力感」の重要性がうかがえる。

また「協働的保育者効力感」と「仕事意欲」の相関について、初任者群と、中堅群及び熟練群との間に有意な差が認められた。初任者群は、他の 2 群と比較して、「協働的保育者効力感」と「仕事意欲」との間の相関が強いことが示唆された。つまり、中堅群、熟練群よりも初任者群は、協働的保育者効力感が高いほど、仕事に対する意欲も高いという関連性が強いと言える。

表 21 キャリア群別における保育者効力感と仕事意欲との相関係数

	初任者群 ( <i>n</i> =81)	中堅群 ( <i>n</i> =94)	熟練群 ( <i>n</i> =72)	<i>X</i> <sup>2</sup> 値	
個人的保育者効力感	.41**	.32**	.29*	.78	
協働的保育者効力感	.66**	.37**	.30**	10.32 **	新任者>中堅,熟練
保育者集団効力感	.62**	.40**	.55**	3.97	

\*\**p*<.01,\**p*<.05

## 総合考察

### 1. 結果のまとめ

本研究の目的は、どのような職場内コミュニケーションのあり方が保育者効力感と関係しているのかを明らかにし、協働性につながる保育の語り合いについて検証することである。保育の語り合いについては、職場内コミュニケーションを「フォーマルな対話」と「インフォーマルな対話」から構成されるものとした。その上でこのような職場内コミュニケーションのあり方が影響を与えるものとして、保育者効力感との関連性を検討した。協働性につながると考えられる「協働的効力感」及び「保育者集団効力感」を取り上げるとともに、個人レベルの保育者効力感についても併せて、分析を行った。キャリア群ごとに得られた結果をまとめて図示したものが、図3～5である。

以下に3群の共通点とキャリア群ごとの特徴を述べ、キャリア群ごとに保育者効力感を高めるための職場内コミュニケーションのあり方について考察する。



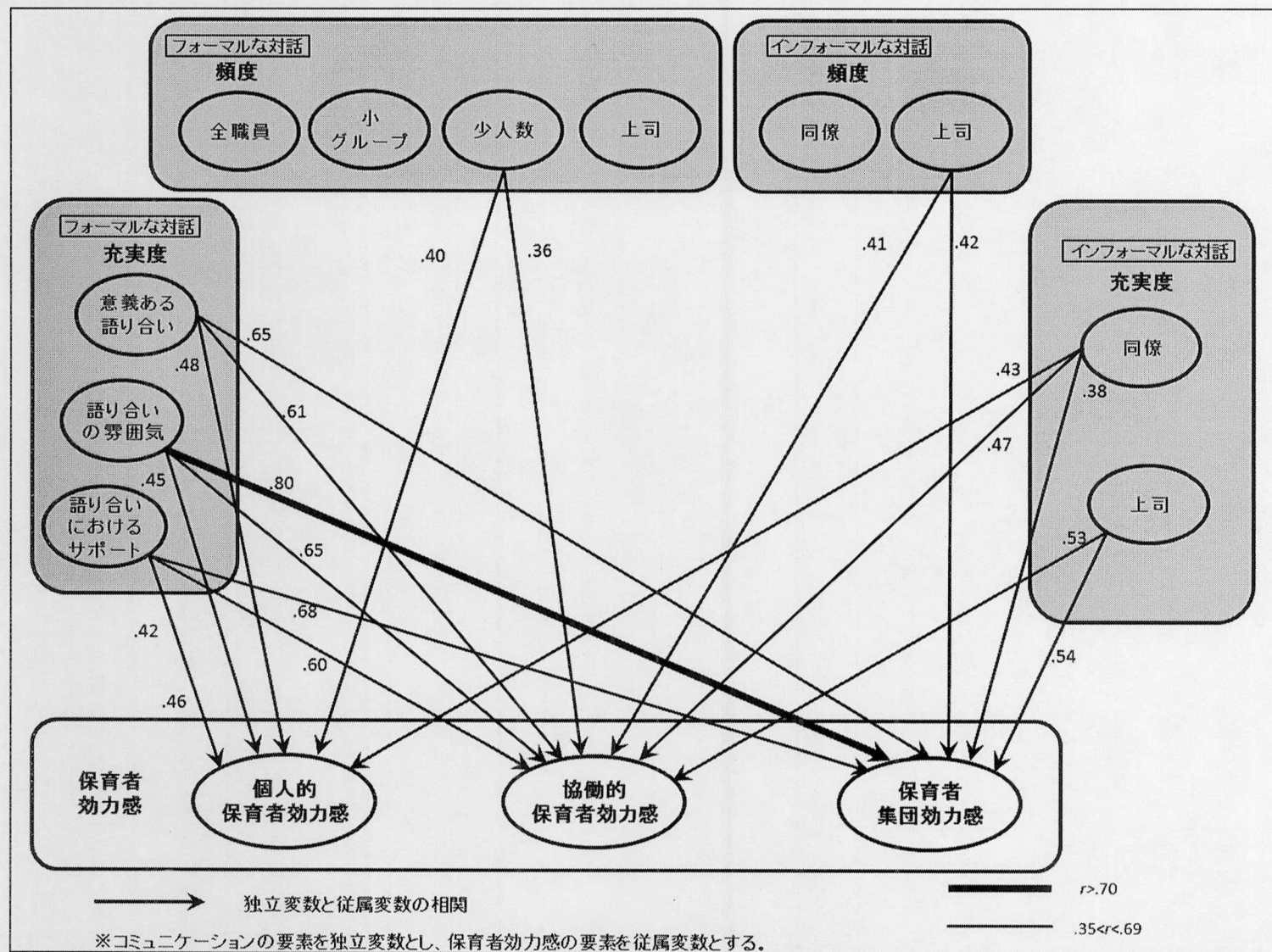


図3 職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関関係図(初任者群 N=81)

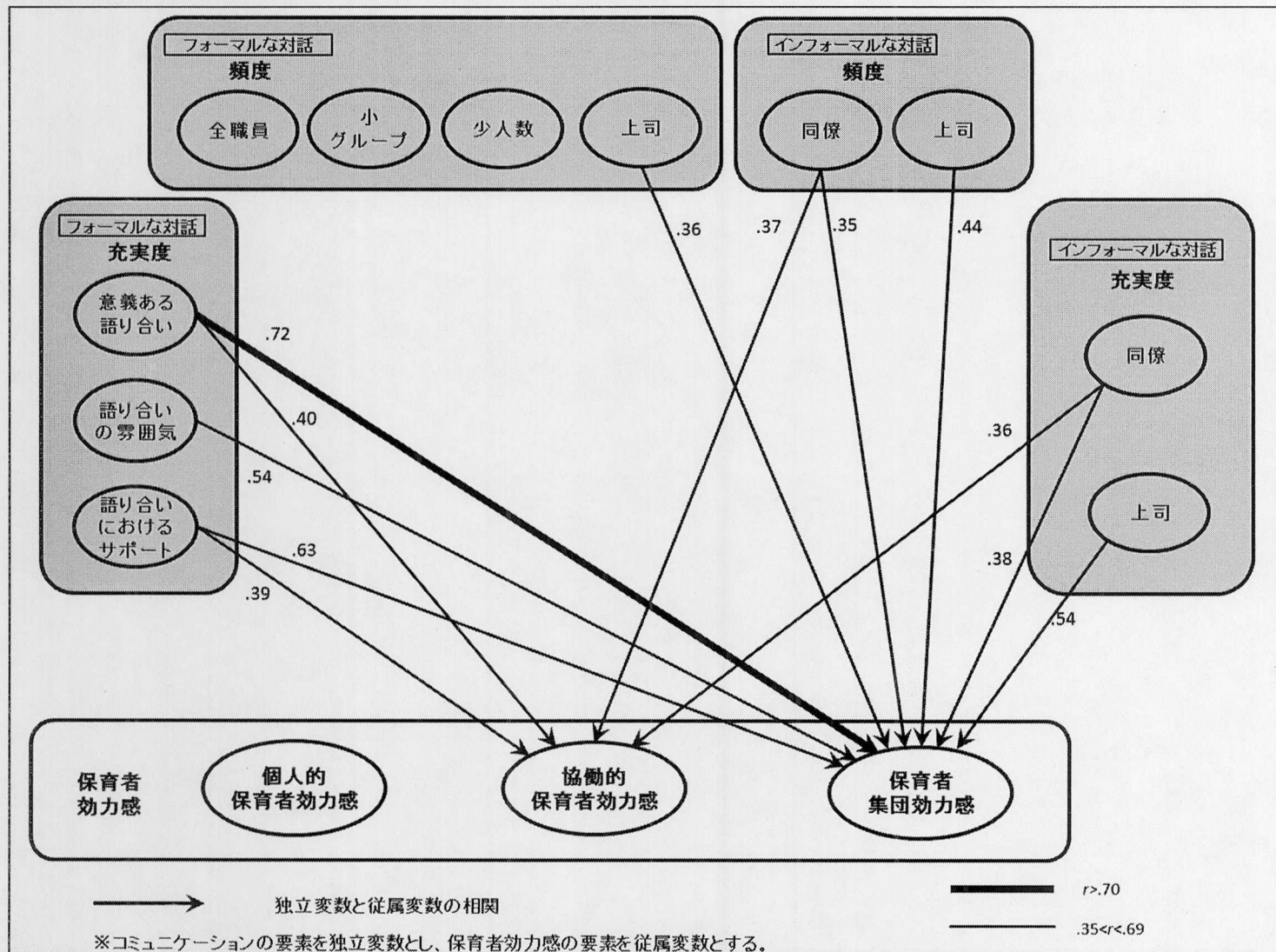


図4 職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関関係図(中堅群 N=94)

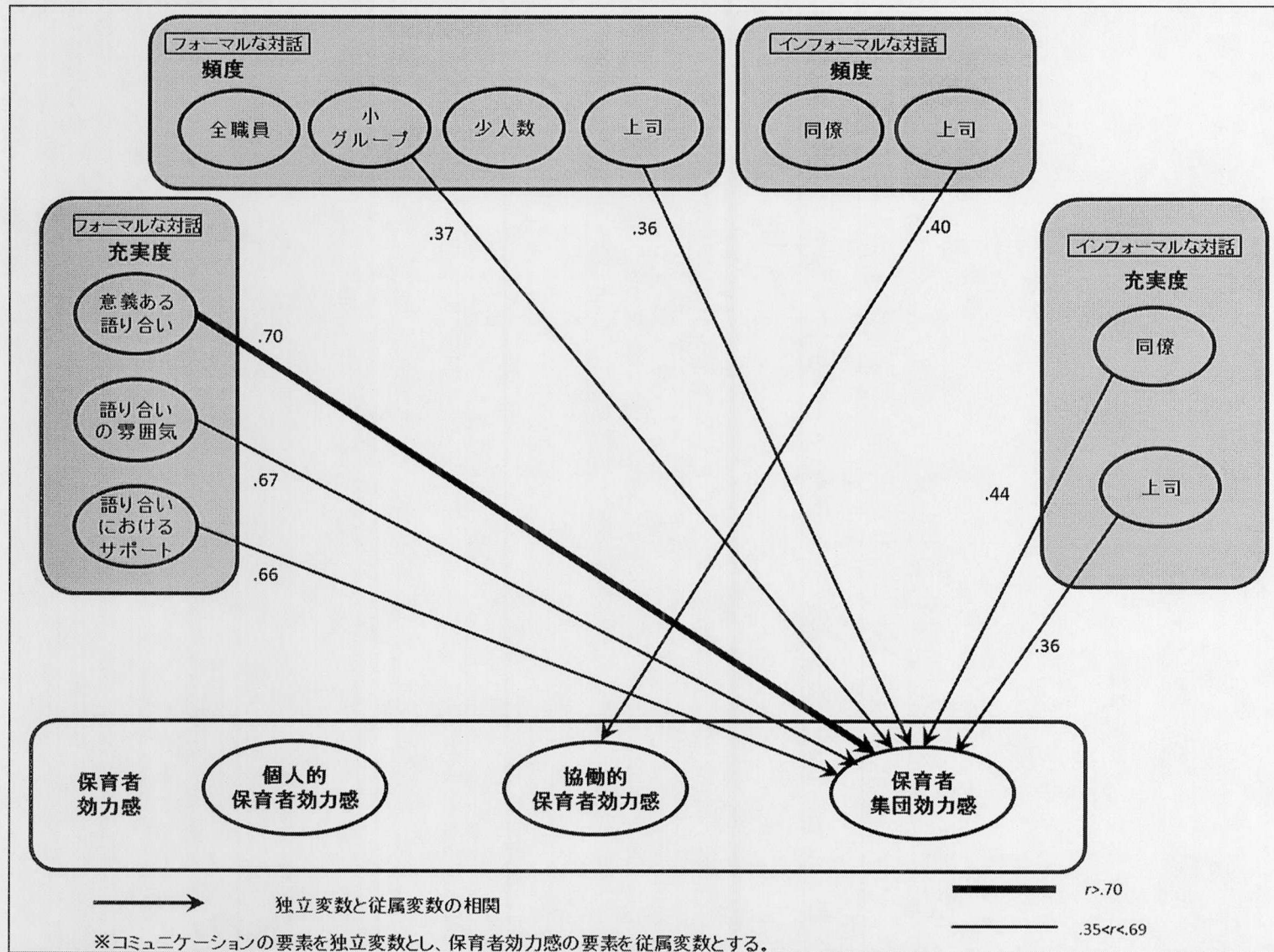


図5 職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関関係図（熟練群 N=72）



## 2. 3群（初任者群、中堅群、熟練群）の共通点

### －職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係に焦点を当てて－

職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係性について、3群の共通点は、以下の5点である。

- ①「フォーマルな対話充実度」と「保育者集団効力感」との関連性が強い。このことから、「フォーマルな対話充実度」が高いと、「保育者集団効力感」が高まることにつながると考えられる。
- ②「フォーマルな対話充実度」の「意義ある語り合い」及び「語り合いにおけるサポート」と、「協働的効力感」とは関連がある（ただし、熟練群において、その関連性は弱い）。このことから、フォーマルな対話における「意義ある語り合い」や「語り合いにおけるサポート」がなされることによって、「協働的保育者効力感」が高まることにつながると考えられる。
- ③「全職員のフォーマルな対話頻度」の多さは、「保育者効力感」の高さとは、ほとんど関連がない。このことから、全職員のフォーマルな対話の機会を増やすだけでは、保育者効力感を高めることにつながらないと考えられる。
- ④「インフォーマルな対話頻度（上司）」と「協働的保育者効力感」とは、関連がある（ただし、中堅群において、その関連性はやや弱い）。このことから、「上司とのインフォーマルな対話頻度」が多いことは、「協働的保育者効力感」が高まることにつながると考えられる。
- ⑤「インフォーマルな対話充実度（同僚・上司）」と「保育者集団効力感」とは、関連がある。このことから、「同僚や上司とのインフォーマルな対話充実度」が高いと、「保育者集団効力感」が高まることにつながると考えられる。

3群に共通して示されたことは、フォーマルな対話の充実度が組織の一員としての保育者効力感と関連していることである。全職員のフォーマルな対話の頻度は、保育者効力感と関連しておらず、対話対象を全職員としなくとも、対話の充実度（互いに発言しやすい雰囲気、支え合い、考えが広がる内容など）を高めていくことが重要である。

また、フォーマルな対話だけでなく、インフォーマルな対話の頻度や充実度が要因となり、組織の一員としての保育者効力感に影響するものがあることも3群に共通している。

## 3. キャリア群ごとの特徴

### (1) 初任者群

#### <組織を視野に入れた視点>

第1に、「フォーマルな対話充実度」と「協働的保育者効力感」との関連性が他群よりも強いことである。フォーマルな対話充実度が高いと感じている保育者ほど、協働的保育者効力感が高いことから、協働的保育者効力感を高めるためには、フォーマルな対話を充実させ

ることが重要であると言える。

第2に、「協働的保育者効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因が、他群と比較して多いことである。その中でも少人数によるフォーマルな対話頻度が多いほど、協働的保育者効力感が高いことが特徴である。このように多くの職場内コミュニケーションのあり方と「協働的保育者効力感」との関連が示されたことから、初任者群は「協働的保育者効力感」を高める手立てが多く存在することが考えられる。

これは、手立ての選択肢が豊富にあるとも捉えられるが、反面、その保育者に合った手立てを検討していかなければ、保育者効力感を高められない可能性があるとも捉えられるので、保育者に適した職場内コミュニケーションの手立てが行われているかという配慮が必要である。

#### ＜個人の焦点を当てた視点＞

第1に、個人的保育者効力感について、初任者群は、職場内コミュニケーションのあり方との関連性が比較的強いものが多いことである。特に「フォーマルな対話充実度」の因子すべてと、「個人的保育者効力感」との関連性が強く、保育経験年数の少ない保育者にとって保育者効力感を高めるためには、「フォーマルな対話充実度」が重要な要素であることが明らかとなった。

第2に「少人数でのフォーマルな対話頻度」が「個人的保育者効力感」と関連していることである。少人数でのフォーマルな対話頻度が多いほど、個人的保育者効力感が高いことから、保育経験が少ない保育者の効力感を高めるためには、フォーマルな対話の場を少人数で編成するなど配慮が必要であることが考えられる。保育経験の少ない保育者にとって、少人数での語り合いが、語りやすい場、相談しやすい場になると考えられる。インフォーマルな対話頻度（同僚）が個人的保育者効力感と関連を示しているが、この「同僚」とは、先輩保育者も含むものであり、経験年数が少ない少人数の保育者のみの語り合いとは限らず、先輩保育者を含む少人数制の語り合いを行うことで、励まされ、支えてもらいながら、保育の考え方を広げ、効力感につながっていくのではないかと考えられる。

## (2) 中堅群

#### ＜組織を視野に入れた視点＞

第1に「保育者集団効力感」と関連する職場内コミュニケーションの要因が他群よりも多いと言う点が特徴である。このことから、「保育者集団効力感」を高める手立てが多く存在することが考えられる。

「保育者集団効力感」を高めるために、関連性が最も高いのは、「フォーマルな対話充実度」である。また「上司との充実度の高いインフォーマルな対話」の機会を多く実施することも保育者集団効力感を高めるために有効であると考えられる。その他の選択肢として、インフォーマルであっても、対話対象は同僚または上司のどちらでも関連が示されているの

で、いずれかの機会を多く実施することで保育者効力感の高まりにつながると考えられる。ただし、どの手立てでも有効であるとは限らないため、職場内コミュニケーションの手立てが保育者集団に適しているかどうかという配慮が必要である。

第2に「同僚とのインフォーマルな対話頻度」と、「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」が関連していることが他群にない特徴である。対話充実度も関連していることから、同僚との語りやすさやサポートなどの必要性が挙げられるが、同僚との日常の語り合いの機会が多いほど、2つの保育者効力感が高いことから、同僚と語り合う機会を増やすことで効果をもたらすことが考えられる。

#### <個人に焦点を当てた視点>

職場内コミュニケーションにおける要因のうち、個人的保育者効力感と関連が示されたものもあったが、関連性は弱いものである。中堅群において、個人的保育者効力感を高めるためには、職場内コミュニケーション以外においても手立てを検討する必要があると考えられる。

### (3) 熟練群の特徴

#### <組織を視野に入れた視点>

第1に、3つの保育者効力感のうち、職場内コミュニケーションが影響すると考えられるものは、「保育者集団効力感」に偏っており、他の保育者効力感と職場内コミュニケーションとは関連性が弱い。「協働的保育者効力感」に影響すると考えられるものは、「上司とのインフォーマルな対話の頻度」であり、「協働的保育者効力感」を高めるためには、日常、上司との保育の語り合いの機会を増やすことが重要であると言える。

第2に、「小グループによる対話頻度（フォーマル）」が、「保育者集団効力感」と関連していることである。熟練群の保育者は、小グループによる対話の機会が多いほど、「保育者集団効力感」が高いと感じていることがうかがえる。熟練群にとって、小グループで保育の語り合いを行うことは、互いの思いを伝えやすい雰囲気、支え合い、考えの深まりにつながると感じており、そのような組織が集団として保育を高めていくことができると捉えていると考えられる。

第3に、同僚との対話充実度が「保育者集団効力感」に影響を及ぼすと言えるが、頻度は無関係であることが特徴である。これは、充実度が高ければ、頻度は高くなくとも、いつでもサポートを受けられる安心できる環境、つまり「知覚されたサポート」が存在することを意味していることが推察される。稲葉（1998）は、サポートの主要な効果は、「援助をしてくれる他者が存在する」という知覚によって、個人の状況に対する見方や自分自身についての見方が肯定的な方向に影響を受ける、という個人内部の心理的効果であると述べている。ここにおいても頻度ではなく、充実度が重要であることと共に、熟練群の保育者にとって、信頼のおける同僚の存在の影響が大きいことがうかがえる。

熟練の保育者の「協働的保育者効力感」を高めるためには、上司との日常から保育の語り合いの機会を多くするか、関連性はさほど強くはないが、意義のあるフォーマルな対話を充実させることが手立てとして考えられる。

＜個人に焦点を当てた視点＞

職場内コミュニケーションと保育者効力感との間の関連はあまりなく、関連があっても弱いものであった。中堅群と同様に、個人の保育者効力感を高めるためには、職場内コミュニケーション以外においても手立てを検討する必要があると考えられる。

#### 4. 全体のまとめ

一保育者としての保育における効力感だけでなく、組織の一員として、他の保育者と協働できるという信念「協働的保育者効力感」に着目し、また組織全体が協働に向けて共有している信念「保育者集団効力感」についても捉え、「どのような職場内のコミュニケーションのあり方が協働の根源となる効力感の向上につながるのか」について解明された。

職場内コミュニケーションは、「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」と関連していることが明らかとなった。つまり、職場内コミュニケーションのあり方は、組織を視野に入れた効力感を高める影響があると考えられる。

また、職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係は、キャリア群によって異なる点があることが明らかとなった。キャリア群ごとの関連の仕方の違いや、初任者群においては、職場内コミュニケーションが個人的保育者効力感との関連性が明らかになったことから、保育経験年数すなわち保育者の発達段階に合わせた職場内コミュニケーションのあり方を検討し、実行する必要があることが示された。

以上を踏まえて、協働性につながる保育者の語り合いについて必要な点は、以下のとおりである。

第1に、園の実態などに合わせて、職場内コミュニケーションのあり方を選択、実行、見直しを行うことである。具体的には、「フォーマルな対話の雰囲気やあり方などの充実化」また「上司とのインフォーマルな対話の充実化」などである。フォーマルな対話について課題が感じられる場合には、語り合いの進行や雰囲気はどうか、テーマ設定は適切か、研修目的は共通理解できているかなどを意識的に評価することで、「日頃当たり前になっているやり方」を見直す必要があることが示唆される。

第2に、保育のキャリアに焦点を当て、協働的保育者効力感や保育者集団効力感が高められやすいコミュニケーションのあり方を工夫することである。具体的には、初任者であれば、フォーマルな対話において、少人数で行うことや対話内容を充実させることも一つの方法である。また、キャリア群によっては、「上司とのインフォーマルな対話の充実」や「上司とのフォーマルな対話頻度」が影響する場合があります、上司の強い影響力が示唆された。『保育所保育指針解説書（厚生労働省, 2008）』には、保育者が意欲を高めるために、施設長は保

育者の意向を考慮しながら、保育者の自己啓発の動機付けや助言（情報提供等）及び援助（時間等）に努めることが求められることが述べられており、施設長は、どのような保育者からどのようなコミュニケーションが求められているかを意識し、コミュニケーションを図ることで、結果的に協働性のある職場づくりにつながると考えられる。

以上のことから、それぞれの保育者に適した職場コミュニケーションのあり方を複数の中から選択し、実行することで、保育者効力感を高めていく手立てとなると考えられる。

保育者効力感に効果をもたらす職場内コミュニケーションは、フォーマルな対話だけでもなければ、インフォーマルな対話だけでもない。保育現場の状況に合わせて、実行できる方法を見つけ出し、実行した結果、課題があれば、また異なる方法で実行することもできる。方法は複数にあることが示されたことから、一つの方法だけに固執せずに、生かせるであろう職場内コミュニケーションのあり方を再検討、実行することが望まれる。

職場内のコミュニケーションは多様であるが、意図的に保育の協働を目的として、コミュニケーションを生かすことにより、保育者が相互に能力を高め合おうとする姿勢、支え合おうとする関係性が構築され、協働性が高められていくと考えられる。

保育所や幼稚園の現場の多くで、多様なニーズに対応しながら、限られた時間の中で、行われる研修や話し合いの機会をより一層効果的にし、協働性を高め、組織的な専門性の向上につながることが望まれる。

## 5. 今後の課題

本研究においては、協働性を中心に職場内コミュニケーションと保育者効力感との関係について検証を行うことを目的とし、保育者効力感のうち、組織を視野に入れた「協働的保育者効力感」及び「保育者集団効力感」について主に検証を行った。ただし、熟練群においては、「協働的効力感」を高める要因の関連性が弱く、更に検証の必要性がある。

職場内コミュニケーションは、初任者群においては、個人的保育者効力感と関連することが示されたが、中堅群や熟練群の個人的保育者効力感の向上について、どのような要因が関連しているかの検討も今後求められるところである。

本研究においては、職場内コミュニケーションが保育者効力感に影響するものとして捉え、職場内コミュニケーションと保育者効力感との相関関係を検討したが、逆の方向の影響も現実にはあり得るであろうし、他の要因からの影響で結果的に関連が示されていることも考えられるため、更に検討を加えていく必要がある。



## 引用文献

- 阿部美穂子（2013）保育士が主体となって取り組む問題解決志向性コンサルテーションが  
気になる子どもの保育者効力感にもたらす効果の検討 保育学研究 51(3), 379-392.
- 秋田喜代美（2000）保育者のライフステージと危機 ミネルヴァ書房 発達 21(83), 48 -  
52.
- アルバート・バンデューラ（1985）自己効力（セルフ・エフィカシー）の探究 重久剛（訳）  
祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木豊（編著） 社会的学習理論の新展開 金子書房,  
103 - 141.
- アルバート・バンデューラ（1997）激動社会における個人と集団の効力の発揮 アルバー  
ト・バンデューラ（編著）激動社会の中の自己効力 本明寛・野口京子（監訳）, 1-41.
- ベネッセ次世代育成研究所（2012）第2回幼児教育・保育についての基本調査ダイジェス  
ト, [http://berd.benesse.jp/up\\_images/research/research24\\_pre1.pdf](http://berd.benesse.jp/up_images/research/research24_pre1.pdf) (2014.10.28 取得).
- 淵上克義・西村一生（2004）教師の協働的効力感に関する実証的研究 教師学研究 5・6,  
1-12.
- 淵上克義（2005）学校組織の心理学 日本文化科学社.
- 平山園子（1995）園内研修における保育者の成長：保育カンファレンスの有効性の検討  
日本保育学会大会第48回大会研究論文集, 666-667.
- 本郷由紀子（2005）中学生における学級の集団効力感尺度の作成と自己効力感および学校  
適応感の関連について 滋賀大学大学院教育学研究科論文集 8, 63 - 72.
- 本間道子（2011）集団行動の心理学 ―ダイナミックな社会関係のなかで― サイエンス  
社.
- 稲葉昭英（1998）ソーシャル・サポートの理論モデル 松井豊・浦光博（編著） 人を支え  
る心の科学 誠信書房, 151 - 175.
- 中山智哉（2009）感情理解から生まれる保育者同士の育ち合い・支え合い ミネルヴァ書  
房 発達 30 (118), 37-43.
- 成田健一（2009）自己効力感 日本社会心理学会（編著） 社会心理学辞典 丸善, 164 -  
165.
- 西山修（2006）幼児の人とかかわる力を育むための多次元保育者効力感尺度の作成, 保育  
学研究 44, 246-256.
- 西山修（2009）保育者の効力感と自我同一性の形成 ―領域「人間関係」について―  
風間書房.
- 松村明（編著）大辞林 第三版 三省堂 <https://kotobank.jp/word/> (2014.6.16 取得).
- 三木知子・桜井茂男（1998）保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教  
育心理学研究 46, 203-211.

- 文部科学省（2008）幼稚園教育要領解説 フレーベル館.
- 森上史朗（1996）カンファレンスによって保育をひらく ミネルヴァ書房 発達 17 (68), 1-4.
- 小牧一裕・田中国夫（1993）職場におけるソーシャルサポートの効果 関西学院大学社会学部紀要 67, 57-67.
- 厚生労働省（2008）保育所保育指針解説書 フレーベル館.
- 香曾我部 琢（2011）保育者の専門性を捉えるパラダイムシフトがもたらした問題 東北大学大学院教育学研究科研究年報 59(2), 53-68.
- 桜井茂男（1995） 効力感（効力性） 岡本夏木・清水御代明・村井潤一（監修） 発達心理学辞典 ミネルヴァ書房, 210.
- 高木勲（2009）保育者としての学び ミネルヴァ書房 発達 30 (118), 44-50.
- 若林紀乃・杉村伸一郎（2005）保育カンファレンスにおける知の再構築 広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部, 54, 369-378.

## 「保育者の意識とコミュニケーションに関する調査」へのご協力をお願い

皆様におかれましては、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

現在、幼児教育や保育の現場において、保育の質の向上が求められておりますが、保育のニーズの多様化などに伴い、ますます研修等の機会も確保されにくい現状となっているのではないのでしょうか。

そこで、本研究では、保育者の意識とコミュニケーションに関して調査を行い、保育の質の向上につなげていく糸口を探りたいと考え、皆様にご協力いただきたく、このアンケートを送らせていただいております。

調査結果につきましては、学術的な目的以外に使用いたしません。無記名にて郵送の返信となりますので、園や個人が特定されることはありません。また、保育者の意識とコミュニケーションとの関連を調べることを目的とし、お答えいただいた内容を統計的に扱いますので、各園を比較することはありません。日頃感じておられるままをご回答いただきたいと思います。

ご記入いただいたアンケート用紙は、添付の返信用封筒に入れ、10月28日（火）までに投函してください。

お忙しいところ大変恐縮ではございますが、何とぞご協力くださいますようお願いいたします。なお、回答は任意ですので、回答されなくても不利益になることはありません。

集計が終わりましたら、結果をお知らせいたします。この調査に関して、ご質問・ご意見がございましたら、下記までお問い合わせください。

2014年10月

調査者 中山みき子

兵庫教育大学大学院学校教育研究科 修士課程

人間発達教育専攻 幼年教育コース

指導教員 兵庫教育大学大学院

幼年教育コース 教授 横川和章

連絡先（中山みき子）：携帯電話番号 090-9094-1209

Eメールアドレス [m13017i@hyogo-u.ac.jp](mailto:m13017i@hyogo-u.ac.jp)

このアンケートは、保育者用です。それぞれの質問に対して、あてはまる数字に○をつけてお答えください。

◆質問1：あなたについてお尋ねします。

(1)	性 別	1. 男性	2. 女性			
(2)	年 齢	1. 20 歳代	2. 30 歳代	3. 40 歳代	4. 50 歳代	5. 60 歳以上
(3)	保育経験年数 (育児休暇などは除く)	1. 0年～満2年	2. 満3年～満5年	3. 満6年～満15年	4. 満16年～満25年	5. 満26年以上
(4)	担当クラス	1. 担当クラスあり（主担任）	2. 担当クラスあり（副担任）	3. 担当クラスなし		

◆質問2：以下に書かれている文章の内容は、あなたにどの程度あてはまりますか。

		とてもあてはまる	あてはまる	どちらでもない	どちらでもない	あてはまる	とてもあてはまる
(1)	子どもの発達を見通した援助をすることができると思う。	6	5	4	3	2	1
(2)	子ども自らが生活していく力を援助することができると思う。	6	5	4	3	2	1
(3)	子ども同士の関わりを見守り、育ち合う関係づくりをすることができると思う。	6	5	4	3	2	1
(4)	子どもの経験や興味・関心を踏まえ、様々な遊びや活動を展開していくことができると思う。	6	5	4	3	2	1
(5)	園内外の環境を生かし、保育の環境構成をしていくことができると思う。	6	5	4	3	2	1
(6)	保護者の気持ちに寄り添いながら子育て支援に取り組むことができると思う。	6	5	4	3	2	1
(7)	他の保育者と協力して、クラスや学年などの枠を超えた保育ができると思う。	6	5	4	3	2	1
(8)	園全体の保育の中での自分の役割を意識し、行動することができると思う。	6	5	4	3	2	1
(9)	ひとつのクラスで起こった問題を園全体の課題として、改善策などについて考えることができると思う。	6	5	4	3	2	1
(10)	他の保育者が困っている状況に対し、保育のフォローを自ら行うことができると思う。	6	5	4	3	2	1
(11)	他の保育者と子どもや保育についての情報交換を進んで行うことができると思う。	6	5	4	3	2	1



◆質問3：以下に書かれている文章の内容は、あなたにどの程度あてはまりますか。

		まったくあてはまりません	ほとんどあてはまりません	ややあてはまりません	ややあてはまります	ほとんどあてはまります	まったくあてはまります
(1)	毎日の仕事にやりがいを感じる。	6	5	4	3	2	1
(2)	今の仕事は自分の能力を発揮できる仕事だと思う。	6	5	4	3	2	1
(3)	今の仕事から得る充実感心地良いと感じる。	6	5	4	3	2	1
(4)	今はこの仕事を続けていきたいと思う。	6	5	4	3	2	1
(5)	担当する仕事について、更に高度な知識や技術を身につけたいと思う。	6	5	4	3	2	1
(6)	よりよい保育を追究していきたいと思う。	6	5	4	3	2	1
(7)	仕事上かなり困難な問題があっても、頑張っやりとげたいと思う。	6	5	4	3	2	1
(8)	今の仕事は自己を成長させるものだと思う。	6	5	4	3	2	1

◆質問4：あなたの園（所）は、以下の文章の内容に、どの程度あてはまりますか。

		まったくあてはまりません	ほとんどあてはまりません	ややあてはまりません	ややあてはまります	ほとんどあてはまります	まったくあてはまります
(1)	保育者みんなで保育について創意工夫ができると思う。	6	5	4	3	2	1
(2)	保育に困難が生じたときでも、保育者みんなの力があれば解決できると思う。	6	5	4	3	2	1
(3)	保育者みんなで、保育の専門性を高めていけると思う。	6	5	4	3	2	1
(4)	子どもの発達理解や援助について、保育者みんなで対応していくことができると思う。	6	5	4	3	2	1
(5)	保育者みんなで互いに保育のサポートやフォローができると思う。	6	5	4	3	2	1
(6)	大変な仕事でも、保育者みんなで励まし合って取り組むことができると思う。	6	5	4	3	2	1
(7)	どんな仕事でも保育者みんなで協力できると思う。	6	5	4	3	2	1
(8)	何かを決めるとき、保育者みんなで十分に話し合えると思う。	6	5	4	3	2	1

★ここからは、保育者のコミュニケーションに関する質問です。

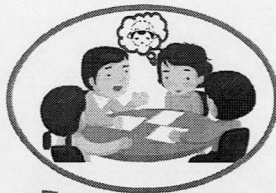
以下のように「①職員間の話し合い」と「②職員同士の会話」とに区別して、お尋ねしていますので、注意してご回答ください。

①職員間の話し合い

・・・園内研修などのような計画的なもので、保育について話すもの。

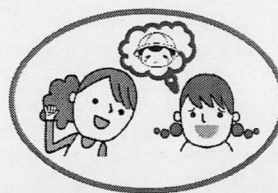
※計画的な面談や相談はここに含みます。

※職員朝礼や行事の打ち合わせなど、報告・伝達・企画のみのものは含みません。



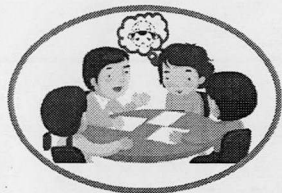
②職員同士の会話

・・・事前に計画されていたものではなく、当事者のタイミングで保育について会話や相談をするもの。



★「上司」と「同僚」の区別について

本アンケートにおける「上司」とは、施設長、所長、園長、副園長、主任保育者などとし、「同僚」とは、上記の「上司」以外の保育者とします。

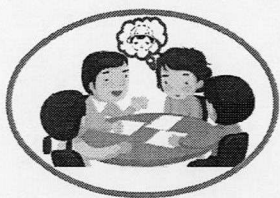


質問5・質問6については「①職員間の話し合い」についてお尋ねします。  
※園内研修などの事前に計画された保育についての話し合いについてです。

◆質問5：「①職員間の話し合い」について  
以下の話し合いの機会はどの程度ありますか。  
一番近いものを選んで、番号に○をつけてください。

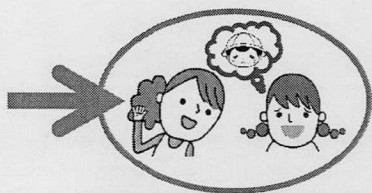
		ほぼ毎日	週に 1,2回 程度	1ヶ月に 1回程度	2ヶ月に 1回程度	学期に 1回程度	年に 1回程度	まったく ない
(1)	全職員での話し合い	7	6	5	4	3	2	1
(2)	グループ（4～6人程度）での話し合い	7	6	5	4	3	2	1
(3)	保育者2、3人での話し合い	7	6	5	4	3	2	1
(4)	上司との話し合い（面談など）	7	6	5	4	3	2	1





◆質問6：あなたの園で行われる「①職員間の話し合い」について、以下に書かれている文章は、どの程度あてはまりますか。

	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる	とてもあてはまる
(1) 話し合いを進行する保育者は、発言しやすい雰囲気をつくっている。	6	5	4	3	2	1
(2) 発言しやすい雰囲気をつくる工夫がある。	6	5	4	3	2	1
(3) 素直に自分の気持ちを語ることでできる雰囲気である。	6	5	4	3	2	1
(4) 互いの考えを交わし合える雰囲気である。	6	5	4	3	2	1
(5) 真剣に語り合える雰囲気である。	6	5	4	3	2	1
(6) 保育についての励みになる。	6	5	4	3	2	1
(7) 保育の良さを評価してもらえる。	6	5	4	3	2	1
(8) 保育で困っていることについて話を聞いてもらえる。	6	5	4	3	2	1
(9) 保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してもらえる。	6	5	4	3	2	1
(10) 保育に関する問題解決のための方法を一緒に考えてもらえる。	6	5	4	3	2	1
(11) 話し合いの目的は明確である。	6	5	4	3	2	1
(12) 話し合いのテーマは、保育の現状に適したものである。	6	5	4	3	2	1
(13) 様々な子どもへの関わり方にふれることができ、保育に活かせる。	6	5	4	3	2	1
(14) 他の保育者と共に保育の振り返りができる。	6	5	4	3	2	1
(15) 他の保育者の発言を聞いて、保育の考え方が広がる。	6	5	4	3	2	1



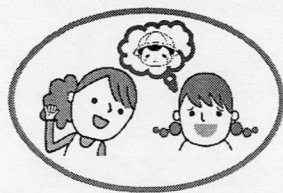
質問7・質問8については「②職員同士の会話」についてお尋ねします。  
※計画されたものではなく、当事者のタイミングで保育について会話や相談をするものです。

◆質問7：「②職員同士の会話」について、下記の機会はその程度ありますか。  
一番近いものを選んで、番号に○をつけてください。

	ほぼ毎日	週に1,2回程度	1ヶ月に1回程度	2ヶ月に1回程度	学期に1回程度	年に1回程度	まったくない
(1) 同僚と保育について話す機会	7	6	5	4	3	2	1
(2) 上司と保育について話す機会 ※計画的な面談は、含まない。	7	6	5	4	3	2	1

## ◆質問8：「②職員同士の会話」についてお尋ねします。

※例えば、1対1でも計画的な面談などは、ここに含みません。



以下の文章の内容は、あなたにどの程度あてはまりますか。

◆質問8：「②職員同士の会話」についてお尋ねします。



※例えば、1対1でも計画的な面談などは、ここに含みません。

以下の文章の内容は、あなたにどの程度あてはまりますか。

	とてもあてはまる	あてはまる	どちらでもない	あてはまらない	とてもあてはまらない	
(1) 同僚に保育について素直に自分の気持ちを語ることができる。	6	5	4	3	2	1
(2) 同僚に保育について思ったことを何でも話せる。	6	5	4	3	2	1
(3) 同僚に保育の愚痴を言える。	6	5	4	3	2	1
(4) 同僚に自分から保育の悩みを相談することができる。	6	5	4	3	2	1
(5) 同僚と保育について真剣に語り合える。	6	5	4	3	2	1
(6) 同僚との会話は、保育についての励みになる。	6	5	4	3	2	1
(7) 同僚に保育の良さを評価してもらえる。	6	5	4	3	2	1
(8) 同僚は保育で困っていることについて話を聞いてくれる。	6	5	4	3	2	1
(9) 同僚は保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してくれる。	6	5	4	3	2	1
(10) 同僚は保育に関する問題解決のための方法を一緒に考えてくれる。	6	5	4	3	2	1
(11) 上司に保育について素直に自分の気持ちを語ることができる。	6	5	4	3	2	1
(12) 上司に保育について思ったことを何でも話せる。	6	5	4	3	2	1
(13) 上司に保育の愚痴を言える。	6	5	4	3	2	1
(14) 上司に自分から保育の悩みを相談することができる。	6	5	4	3	2	1
(15) 上司と保育について真剣に語り合える。	6	5	4	3	2	1
(16) 上司との会話は、保育についての励みになる。	6	5	4	3	2	1
(17) 上司に保育の良さを評価してもらえる。	6	5	4	3	2	1
(18) 上司は保育で困っていることについて話を聞いてくれる。	6	5	4	3	2	1
(19) 上司は保育に活かせる専門知識に関する情報を提供してくれる。	6	5	4	3	2	1
(20) 上司は保育に関する問題解決のための方法を一緒に考えてくれる。	6	5	4	3	2	1



◆質問9：保育者間のコミュニケーションについて、日頃感じられていることがあれば、書いてください。

※ ①職員間の話し合い、②職員同士の会話のどちらかでも、それ以外でもかまいません。

※ 良い点、工夫されている点、改善した方がいい点、課題など具体的に書いていただけるとありがたいです。

園（所）の概要についてお尋ねします。

◆以下の該当する数字に○を入れてください。

(1)	1. 私立	2. 公立		
(2)	1. 幼稚園	2. 保育所（園）	3. 幼保一体化施設	4. 認定こども園

◆クラス数は何クラスですか。

クラス

◆全園児数は何名ですか。

名

◆全職員で話し合いをする時の参加人数は、およそ何名ですか。

名

記入もれがないかお確かめください。ご協力ありがとうございました。

## 謝辞

本修士論文は、筆者が兵庫教育大学大学院学校教育研究科修士課程人間発達教育専攻幼年教育コース在学中に行った研究をまとめたものです。

調査において多くの皆様のご協力があり、本修士論文を完成させることができました。ご協力いただいた皆様に深く感謝申し上げます。

ご指導いただき、励ましのお言葉をいただきました幼年教育コースの先生方に感謝申し上げます。

本研究において終始ご指導をいただきました本学 横川和章教授に心より感謝いたします。いつも的確にご助言をいただき、研究の面白さを知ることができたことが、私にとって、とても貴重な経験となりました。

そして、共に肩を並べて、励まし合いながら研究に取り組むことができた同期の存在。いつも心強く、ありがたいものでした。

最後に、学生生活を応援し、サポートしてくれた家族にも感謝の気持ちを込めて、「支えてくれてありがとう」